

CENTRO MILITARE DI STUDI STRATEGICI

**Rapporto di Ricerca
su
LA
RAPPRESENTANZA
MILITARE IN ITALIA**

**/// RIVISTA
MILITARE**

 **RIVISTA
MILITARE**

Direttore Responsabile

Pier Giorgio Franzosi

© **Giugno 1990**

Proprietà letteraria artistica
e scientifica riservata

GIUSEPPE CAFORIO - MARINA NUCIARI

LA RAPPRESENTANZA MILITARE IN ITALIA

 **RIVISTA
MILITARE**

Hanno collaborato:

per le ricerche di archivio:

FRANCO MILITELLO
ALFREDO DONATO

per la elaborazione dei dati:

FABRIZIO CASELLI
GIOVANNI PIERI

INDICE

SINTESI	pag. 9
CAPITOLO 1	23
CAPITOLO 2	
<i>LA RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI DEL PERSONALE MILITARE NEL MONDO OCCIDEN- TALE</i>	26
2.1. Cenno storico	27
2.2. I motivi della contrapposizione	27
2.3. Alcune posizioni teoriche sul problema	32
2.4. Sviluppo e situazione della rappresentanza in alcuni paesi occidentali	35
2.5. Analisi delle esperienze storiche attraverso il pensiero di autori diversi	48
2.6. Abbozzo di un modello empirico della rappre- sentanza del personale militare in Europa	56
CAPITOLO 3	
<i>NOTE SULLA RAPPRESENTANZA DEGLI INTE- RESSI NELLE OCCUPAZIONI E PROFESSIONI CIVI- LI IN ITALIA</i>	58
3.1. Elementi essenziali di sviluppo del sindacato in Italia	58
3.2. La sindacalizzazione dei ceti medi. Corporativi- simo e partecipazione	62

CAPITOLO 4

<i>NASCITA E SVILUPPO DEL SISTEMA RAPPRESENTATIVO NELLE FORZE ARMATE ITALIANE</i>	66
4.1. Fino alle prime elezioni	66
4.2. Il successivo sviluppo normativo	68

CAPITOLO 5

<i>NOTA SUL COMMISSARIO PARLAMENTARE PER LE FORZE ARMATE</i>	72
5.2. Cenno storico	72
5.3. Fisionomia dell'istituto	74
5.4. Conclusioni	75

CAPITOLO 6

<i>ANDAMENTO DELLE ELEZIONI DELLA R.M. NEL PERIODO 1980-88</i>	76
--	----

CAPITOLO 7

<i>IL CONSIGLIO CENTRALE DI RAPPRESENTANZA .</i>	88
7.1. Dati strutturali, statistici e di funzionamento .	88
7.2. Inchiesta sui membri del COCER in carica mediante interviste	135

CAPITOLO 8

<i>NOTA SULLA RAPPRESENTANZA DEL CORPO DEGLI AGENTI DI CUSTODIA</i>	153
8.2. Organizzazione generale del sistema	154
8.3. Cenni sul funzionamento dell'istituto	155

CAPITOLO 9

<i>MATERIE TRATTATE DALLA RAPPRESENTANZA NEL PERIODO IN ESAME</i>	157
9.1. Ricorrenze statistiche	157
9.2. Indagine per campione dei risultati conseguiti dalla RM su alcune materie di competenza ..	172

CAPITOLO 10

<i>LA RAPPRESENTANZA MILITARE E LA PUBBLICA OPINIONE</i>	179
10.2. Frequenza e localizzazione degli articoli	180
10.3. Lunghezza e posizionamento degli articoli	184
10.4. Contenuto degli articoli	186
10.5. Immagine pubblica e immagine istituzionale ..	191
10.6. Conclusioni	198

CAPITOLO 11

<i>I POLITICI E LA RAPPRESENTANZA MILITARE</i>	205
--	-----

CAPITOLO 12

<i>CONTENZIOSO TRA COCER E AMMINISTRAZIONE DELLA DIFESA</i>	208
12.1. Il contenzioso giuridico	208
12.2. Le altre tematiche controverse	214

CAPITOLO 13

<i>SONDAGGIO DI OPINIONE SULLA RAPPRESEN- TANZA MILITARE</i>	220
13.2. Aree di ricerca	240
13.3. Osservazioni conclusive	251

CAPITOLO 14

<i>CONCLUSIONI</i>	310
14.1. Introduzione	310
14.2. Aspetti disfunzionali della R.M.	311
14.3. Considerazioni generali sulla fisionomia dell'istituto	317
14.4. Proposte	319
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	327

SINTESI

La ricerca che presentiamo è una ricerca emergente. Non siamo infatti partiti da ipotesi precostituite da verificare, salvo che dalla constatazione - confermataci dalla stessa committenza - che l'istituto della Rappresentanza Militare presentava dei fattori disfunzionali che rendevano opportuno un intervento correttivo. Le successive constatazioni e le relative valutazioni, così come appaiono sintetizzate nel capitolo delle conclusioni, sono perciò emerse lavoro durante.

Abbiamo ritenuto opportuno condurre la ricerca seguendo un approccio multilaterale che ha comportato l'analisi di diversi settori.

Poiché il nostro paese fa parte di un contesto politico-sociale sufficientemente omogeneo, quale è quello del mondo occidentale, pur con le ovvie differenze nazionali, abbiamo affrontato come primo settore di ricerca l'indagine sulle soluzioni adottate dai paesi dell'area citata al problema della rappresentanza degli interessi del personale militare. L'inquadramento nella realtà politico-sociale attuale è proseguito con un breve cenno sulla evoluzione e sulla situazione odierna dei sistemi di rappresentanza delle categorie lavorative civili in Italia.

Il settore specifico della Rappresentanza Militare è stato studiato sotto i seguenti aspetti:

- a. nascita e sviluppo del sistema rappresentativo nelle Forze Armate italiane;
- b. analisi statistica del comportamento elettorale nel periodo 1980-88;
- c. indagine sui membri del Consiglio Centrale di Rappresentanza, sia sotto l'aspetto statistico che attraverso interviste ai delegati in carica;
- d. indagine statistica e campionaria sull'attività del Cocer;
- e. indagine sul contenzioso sorto tra Cocer ed Amministrazione della Difesa.

Abbiamo ritenuto inoltre necessario acquisire informazioni sull'orientamento della base dei rappresentati attraverso un sondaggio di opinione, realizzato su un campione casuale di tutte le categorie, limitatamente alle tre forze armate.

Altri elementi di conoscenza sono stati acquisiti esaminando la diffusione a mezzo stampa delle notizie e delle problematiche relative alla Rappresentanza Militare, l'atteggiamento del mondo politico, alcune realizzazioni parallele quali la Rappresentanza attuata nel Corpo degli Agenti di Custodia e l'istituto del Commissario Parlamentare per le Forze Armate.

Naturalmente la possibilità concreta di esplorare i settori citati non è stata di eguale ampiezza per ciascuno di essi.

Nella Premessa sono citati i settori per i quali si renderebbe opportuna una ulteriore indagine: nei paragrafi che seguono sono invece riportati i principali fattori disfunzionali individuati, le valutazioni e le proposte che ne conseguono.

2. ASPETTI DISFUNZIONALI DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE

Scendendo all'esame degli aspetti disfunzionali che emergono con maggiore evidenza dalla ricerca, si rileva innanzitutto un problema di difformità nella natura degli interessi tutelati dalla RM.

Esso si manifesta in primo luogo nella dicotomia personale di carriera/personale di leva ed è rilevabile dalle opinioni espresse dalla base dei rappresentanti, sia attraverso le risposte date ad una domanda diretta, sia attraverso posizioni che, indirettamente, testimoniano tale dicotomia. Tra queste ultime appaiono significative le differenze nella definizione della RM e nella valutazione del suo operato, nell'atteggiamento verso una sindacalizzazione delle forze armate, nel giudizio sui livelli di informazione interna ed esterna.

Ma la ricerca rivela anche differenze oggettive tra queste due

macrocategorie, quali una diversa scala di importanza attribuita nelle trattazione delle materie di competenza dai delegati del personale di leva rispetto a quelli del personale di carriera, un comportamento elettorale dissimile - soprattutto nella espressione del voto di protesta - una durata del mandato necessariamente diversa.

Tale dicotomia era d'altronde già stata evidenziata, in sede ufficiale, dalla gerarchia, con affermazioni quali: "I problemi della leva in quanto prestazioni che lo Stato richiede al cittadino non possono essere risolti nell'ambito della rappresentanza interna all'organismo militare", o elencando tra le disfunzioni una "Inappropriata valutazione dei problemi della leva"... che ha condotto "a considerare i militari in servizio di leva alla stessa stregua di quelli di carriera" (Audizione del CSMD del 27.2.1988 in sede di indagine conoscitiva presso la Camera dei Deputati).

In secondo luogo la ricerca evidenzia una sensibile differenza a carattere verticale tra gli interessi e le procedure di tutela per il personale delle forze armate e quello dei corpi armati dello Stato (CC e GdF, ma anche Agenti di Custodia, fintanto che rimangono militarizzati). Essa è rilevabile da una serie di atti posti in essere dai diversi attori della funzione rappresentativa, quali il riconoscimento da parte dello stesso Ministro della Difesa della: "... anomalia di una situazione, dove, i sindacati della Polizia di Stato contrattano a nome di una maggioranza esclusa dalla trattativa" (Comunicato Stampa sull'incontro Ministro-COCER del 26.9.1989); o ancora, la direttiva del Ministro dell'epoca ai Comandi Generali dei CC e della GdF, volta ad attribuire loro una funzione di collegamento tra il sindacato della Polizia di Stato e le sezioni CC e GdF del COCER (lettera datata 2.5.1984).

Da parte della Rappresentanza si possono citare, a titolo di esempio: una richiesta del COCER CC al Ministro della Difesa, di poter adire direttamente il Ministro dell'Interno (16.2.1983); una affermazione del Presidente del COCER sulla specificità dei problemi derivanti dalle condizioni di vita e di impiego dei Corpi Armati, che debbono raffrontarsi continuamente anche con le

forze di Polizia non militari (conferenza al CASD del 23.5.1990); una delibera del Consiglio Centrale che crea due distinti gruppi di lavoro, uno per le Forze Armate, l'altro per i Corpi Armati di Polizia (Delibera 7.11.1989).

Anche da parte della classe politica, infine, si manifestano posizioni fondate sul riconoscimento di questa diversità.

Tra di esse si possono citare sia la richiesta al Governo di disciplinare in modo autonomo i Corpi Armati con funzioni di polizia (OdG al Senato n.0/0471 del 14.10.1987), sia i diversi interventi parlamentari volti a conservare l'autonomia rappresentativa del Corpo degli Agenti di Custodia: ancora, si riscontra una più sensibile attenzione della classe politica verso i problemi del personale appartenente ai Corpi Armati.

La diversificazione dei Corpi Armati e del loro aspetto rappresentativo emerge anche da una serie di dati statistici sui delegati al COCER, nonché dalle proposte di modifica strutturale avanzate da alcuni membri del COCER in carica nel corso delle interviste.

La resistenza (vincente) opposta dal Corpo degli Agenti di Custodia a vedere la loro rappresentanza conglobata nel sistema adottato per il personale militare, testimonia infine anch'essa la rilevanza delle differenze strutturali percepite dai Corpi con funzioni di polizia e l'effetto trainante che su di essi esercita il processo di sindacalizzazione generale delle attività lavorative nel paese.

In terzo luogo, la ricerca rivela un altro aspetto differenziale interno, seppur meno marcato, tra le categorie del personale di carriera (rilevabile solo per le tre Forze Armate, poiché emerge in gran parte dal sondaggio di opinione, ad esse limitato). Esso vede innanzitutto delinearsi una diversa figura idealtipica di delegato tra le categorie A e B. Il primo infatti ricopre un grado intermedio nella gerarchia, appartiene ad un ruolo spesso secondario della categoria, non appare tra i più motivati alla carriera, proviene più da enti territoriali che da reparti operativi. Il rappresentante della categoria B, a sua volta, appartiene a fasce di età mediamente più elevate, ricopre perlopiù il grado di

- ✓ maresciallo, ha più spesso una provenienza da reparti operativi, mostra un maggiore gap culturale positivo rispetto alla propria base, nulla fa pensare che provenga da settori marginali della categoria.

Il sondaggio di opinione rivela inoltre orientamenti diversi di singole categorie quali:

- una maggiore assenza al voto motivata da delusione sull'operato della RM, per le catt. B e C.
- una diversa concezione della Rappresentanza, considerata più spesso un organo interno alla istituzione dalla cat. A, un istituto di natura corporativa dalla cat. B (che appare essere anche più favorevole ad un processo di sindacalizzazione), uno strumento partecipativo, vicino alle più moderne forme di tutela sindacale, dalle catt. C, D ed E.
- un giudizio negativo sia sulla forma che sull'operato della RM più marcato per le catt. A e B, rispetto alle restanti.

* * *

Un secondo aspetto disfunzionale che emerge da più parti della ricerca riguarda la controversa natura e la stessa struttura della RM. Sono aspetti, che concernono principalmente il COCER, a causa della assai diversa rilevanza che assume l'organo centrale nei confronti di quelli periferici, sia di base che intermedi.

Sulla natura del COCER si fronteggiano, come evidenziato dal Cap. 12 al quale si rinvia per un più completo esame del problema, la concezione che considera il Consiglio Centrale (ma anche la Rappresentanza tutta) come organismo interno alla istituzione militare, avente come interlocutore privilegiato il vertice della gerarchia, e la concezione del COCER come organo a latere, con funzioni di rappresentanza dello stesso vertice militare e con poteri di intrattenere rapporti esterni (con il mondo politico, con la stampa) diretti ed autonomi.

Per ciò che concerne la struttura del Consiglio Centrale emergono dalla ricerca sperequazioni nel tasso di rappresentati-

vità per categoria e per forza o corpo armato, non solo, ma anche all'interno di singole categorie. Su quest'ultimo aspetto sembra meritevole di citazione quanto affermato dal CSMD nella audizione presso la Camera dei Deputati del 25.1.1989: "La rappresentatività, in presenza di tre gradi di elezioni, è molto limitata, perché ciascun componente non rappresenta i voti effettivi ma l'organismo di appartenenza. È significativo il fatto che all'interno del COCER vi siano pochissimi elementi dello stato maggiore, non vi sia alcun elemento imbarcato, né siano presenti i piloti". Rilevo, quest'ultimo, puntualmente confermato nella ricerca dai dati statistici relativi ai delegati COCER nei diversi mandati. Nella stessa occasione il CSMD rilevava che: "nella attuale composizione la rappresentanza di alcuni corpi è largamente prevalente rispetto agli altri. Esiste un problema di rapporti di forza: non è ammissibile la attribuzione di un ruolo negoziale ad un organismo fondamentalmente solidaristico nel quale determinate categorie, sia pure benemerite, solo perché di scarsa entità numerica possono essere calpestate perché la rappresentanza dei carabinieri o della guardia di finanza - essendo largamente prevalente - porta avanti le rivendicazioni delle categorie di appartenenza." Anche questa affermazione, oltre ad avere un conferma statistica nel tasso di rappresentatività delle singole categorie al Consiglio Centrale, trova una convalida fattuale in alcune situazioni verificatesi durante i lavori del COCER, ove il citato atteggiamento solidaristico sembra avere portato effettivamente a delle spaccature interne al Consiglio. Si può portare, come esempio recente, il caso della delibera sulla richiesta di un incontro straordinario con il Ministro della Difesa (Delibera n. 1/019/5 del 6.9.1989).

La struttura del COCER inoltre, per la sua numerosità e le conseguenti difficoltà di riunire i due terzi dei delegati previsti per la validità delle sessioni di lavoro (Art. 14 del RIRM), ha reso necessaria una modifica al RIRM, che ha ridotto il numero di presenze necessario alla metà più uno dei delegati: ciò configura la possibilità limite di delibere approvate con il voto favorevole di 21 delegati su 79.

Una opinione critica sulla struttura degli organi di rappresentanza parte anche dall'interno del COCER, il cui attuale presidente afferma che "la composizione del COCER, dei COIR e dei COBAR ... sembra concepita per rendere tali organismi il più possibile disomogenei e per fare esplodere - a tutti i livelli - contrasti tra le categorie e, specie a livello centrale, una tendenza al corporativismo." (vedi la già citata conferenza al CASD).

* * *

Un terzo aspetto disfunzionale rilevato nella ricerca riguarda la difficoltà per i delegati di accumulare un patrimonio di esperienze e di competenze adeguato all'esercizio della funzione: questo aspetto è avvertibile soprattutto a livello centrale, ove la complessità e l'ampiezza delle problematiche richiederebbero risorse culturali specifiche e capacità di mediazione che non possono essere improvvisate. Il fenomeno appare d'altronde abbastanza conseguente alla normativa vigente che, nel vietare la costituzione di associazioni per la tutela degli interessi del personale, nell'impedire la immediata rieleggibilità dei delegati, ristretti inoltre in un mandato sino al 1989 soltanto biennale, indubbiamente non facilita l'accumulo di esperienze e l'approfondimento culturale nello specifico ambito.

È questa una situazione che viene avvertita con chiarezza dai membri stessi del COCER: attraverso infatti le interviste effettuate, nel corso della ricerca, ai delegati oggi in carica, la maggioranza degli intervistati esprime un giudizio di inadeguatezza del livello di preparazione e di esperienza dei membri del COCER; le carenze concrete indicate sono soprattutto una insufficiente conoscenza della normativa e delle procedure, una scarsa comprensione del ruolo ricoperto, una modesta capacità di collegarsi con la base dei rappresentati. La consapevolezza di queste carenze conduce poi gli stessi intervistati ad avanzare una serie di proposte, che vanno da un emendamento della normativa per eliminare i vincoli che abbiamo più sopra ricordato, ad una azione positiva che faciliti la preparazione dei delegati (seminari formativi ed informativi per i neo-eletti, costituzione di

un ufficio studi e documentazione a livello centrale).

Questa valutazione sulla insufficiente preparazione ed esperienza dei delegati viene espressa in maniera più netta e con maggiore rilevanza statistica dalla base dei rappresentati attraverso il sondaggio di opinione. La maggioranza infatti dei rispondenti *di tutte le categorie* colloca tale insufficienza al primo posto tra le cause che hanno inciso negativamente sull'operato della Rappresentanza nei suoi dieci anni di vita.

3. *CONSIDERAZIONI GENERALI SULLA FISIONOMIA DELL'ISTITUTO.*

Su un piano più generale e di collocazione della funzione rappresentativa del personale militare nel contesto dei rapporti di lavoro in Italia, abbiamo avanzato l'ipotesi, sostenuta anche da altri studiosi, che la manifestazione di aggregazione di interessi professionali degli appartenenti alle Forze Armate si possa inquadrare nel più generale processo di sindacalizzazione di categorie fino a pochi decenni or sono estranee a forme collettive di tutela.

Si può osservare inoltre come in Italia il processo storico della acquisizione di forme di tutela del personale militare sia iniziato, come in altri paesi europei, con l'assunzione di funzioni e responsabilità rappresentative da parte di associazioni di categoria, già esistenti o create ad hoc. Questo processo è stato nel nostro paese prevenuto ed interrotto a livello politico con l'adozione di una normativa che ha introdotto forme di rappresentanza non maturate spontaneamente nei diversi ambiti categoriali.

In tale realizzazione la naturale conflittualità bipolare tra datore di lavoro e lavoratore appare sostituita da una tripolarità che sembra portare ad un aumento della conflittualità e ad una confusione di ruoli. È questa una valutazione che è stata espressa anche in sede politica ove, ad esempio, il sen. Poli ha sostenuto che "la legge n. 382 del 1978 appare il risultato di una mediazione

tra istanze progressiste e concezioni più tradizionaliste. Come tutte le soluzioni di compromesso, però, tale normativa si dimostrò fin dall'origine, in alcuni suoi aspetti, non del tutto limpida e trasparente". (Atti della Commissione Difesa del Senato, seduta del 20.12.1988). Opinione questa condivisa anche dalla stampa quotidiana meglio documentata.

In effetti la configurazione data alla Rappresentanza Militare dalla legge 382/1978 e dal RARM, pur considerando detto istituto come organo interno alla istituzione militare, attribuisce al Consiglio Centrale facoltà che hanno indubbiamente una qualche rilevanza esterna (possibilità di adire il Ministro e le Commissioni Parlamentari) e che sono suscettibili di produrre situazioni di conflitto - e le hanno di fatto prodotte - con il vertice della gerarchia militare.

Se si vogliono evitare tali soluzioni di compromesso, occorre prendere atto che le possibilità concrete di rappresentanza degli interessi categoriali del personale militare sembrano, nell'attuale momento storico, ridursi a due: tali sono infatti le situazioni presenti nei paesi assimilabili al nostro, tale è l'esperienza storica del nostro continente.

La prima è una rappresentanza esercitata esclusivamente dal vertice militare, al quale la classe politica riconosce i poteri, gli strumenti e le possibilità di pressione per esercitarla. Così è l'esempio degli USA, della Gran Bretagna, della Francia.

La seconda consiste nel pieno riconoscimento della funzione rappresentativa ai delegati eletti dalla base delle varie categorie interessate, con attribuzione ad essi dei poteri e della rilevanza giuridica necessarie. Tale è l'esempio dei paesi scandinavi, della RFT, dell'Olanda, del Belgio, della Svizzera, dell'Austria.

La scelta tra i due sistemi è una scelta essenzialmente politica, e ad essa il sociologo può dare soprattutto un contributo di conoscenza.

Se si opta per il primo sistema, sembrano necessari due presupposti:

1. la classe politica deve essere disposta a dare al vertice militare quei poteri di influenza e di riconoscimento di un ruolo anche

contrattuale che non sembrano essergli mai stati attribuiti in Italia in questo dopoguerra.

2. la normativa sulla Rappresentanza deve essere profondamente riformata; non è infatti concepibile in questa ipotesi che ad essa venga dato, sia pure in modo confuso, un ruolo parzialmente riformata; non è infatti concepibile in questa ipotesi che ad essa venga dato, sia pure in modo confuso, un ruolo parzialmente esterno alla istituzione. La esistenza ed il ruolo della Rappresentanza sono, in questa ipotesi, problema interno della gerarchia, che la regola e la impiega nei modi che ritiene più utili, per poi negoziare, essa gerarchia, in prima persona con il potere politico.

Se si sceglie il secondo sistema, non si può fare a meno di tenere conto dell'idealtipo di rappresentanza scaturito dall'esperienza europea: le indicazioni date dalla base e dai suoi rappresentanti appaiono del resto nel loro insieme in linea con tale modello empirico. La valutazione complessiva dei dati della ricerca permette, per questa ipotesi, di avanzare le proposte che elenchiamo nel paragrafo seguente.

4. PROPOSTE.

Le indicazioni e le proposte che seguono scaturiscono naturalmente dalla individuazione dei fattori disfunzionali evidenziati nel secondo paragrafo di questo sommario, tengono conto della cornice sistematica sopra evidenziata per una ipotesi di realizzazione di forme di rappresentanza coerenti con il modello europeo e con le linee di tendenza dell'ambito politico sociale del paese. Si sono infine tenute presenti le risposte fornite dalla base a specifici quesiti posti dal gruppo di ricerca nonché le proposte avanzate dai delegati del COCER in carica durante le interviste.

* * *

Il primo fattore disfunzionale evidenziato dalla presente ricerca, e cioè la commistione della tutela di interessi di natura

profondamente diversa, rende, a nostro avviso, essenziale operare una prima e radicale divisione nella rappresentanza delle due macrocategorie in cui si divide il personale militare oggi in servizio, leva e carriera. Ciò potrebbe essere realizzato attraverso la creazione di due distinte strutture rappresentative, organizzate l'una per la tutela di interessi specificamente professionali, l'altra per la tutela dei diritti del cittadino chiamato temporaneamente a prestare un pubblico servizio. Quest'ultima, dedicata al personale in servizio di leva - catt. D ed E -, potrebbe avere una rilevanza essenzialmente interna alla istituzione, conservando la attuale opportunità data ai membri di dette categorie eletti ai COIR, di incontri periodici con il Ministro (e che, al momento, sembra costituire in certo qual modo un duplicato della rappresentanza della leva presente nel COCER).

Per meglio chiarire il nostro pensiero, diciamo che la rappresentanza delle catt. D ed E potrebbe anche conservare gli attuali tre livelli di articolazione, ma con una struttura sua propria (come del resto avviene negli altri paesi europei che attuano forme di rappresentanza), avente come referente i vari livelli della gerarchia e con l'opportunità, per l'organo centrale, di offrire periodicamente al Ministro una visione di insieme delle problematiche di interesse.

Una specifica definizione della struttura che proponiamo per la rappresentanza del personale professionale, comporta insieme anche la considerazione del secondo fattore disfunzionale, relativo alla natura ed alla composizione degli organi di Rappresentanza.

Innanzitutto pare opportuno chiedersi se la struttura generale della rappresentanza delle catt. A, B e C, debba continuare ad articolarsi su tre livelli, oppure se può utilmente essere ridotta a due, uno regionale ed uno centrale. I problemi, evidenziati nel corso della ricerca, di collegamento con la base nonchè quello di realizzare più efficaci modalità di propaganda elettorale, farebbero propendere più per la seconda soluzione. In ogni caso, poichè per dette categorie assume una massima rilevanza l'organo centrale, riteniamo che su di esso soprattutto dovrebbe

operare l'azione riformatrice.

Il procedere nell'analisi del primo fattore disfunzionale evidenzia anche i problemi che sorgono da una tutela assembleare degli interessi di categorie e di corpi diversi. Tali problemi, nonché quelli posti dai differenti tassi di rappresentatività oggi esistenti nell'organo centrale, potrebbero trovare soluzione in una maggiore autonomia, normativamente attribuita ai gruppi di lavoro in cui già oggi si divide il COCER. Ciò significa dare la possibilità di una trattativa diretta alle singole sezioni di forza o di corpo armato, nonché ai gruppi di lavoro categoriali, per tematiche di esclusivo interesse del corpo o della categoria.

In questo quadro la possibilità di armonizzare interessi di gruppo con interessi generali potrebbe essere assicurata dando facoltà di inserimento nella trattativa al Comitato di Presidenza del COCER, magari riesaminato nella composizione.

Per assicurare una efficace tutela degli interessi del personale, appare necessario attribuire all'organo centrale un nucleo di poteri effettivi (ricorrentemente richiesti dai diversi Consigli che si sono succeduti nel tempo e proposti sia dalla base dei rappresentati che dai membri del COCER intervistati). Esso si fonda principalmente sulla attribuzione di una facoltà negoziale da esercitare direttamente con la naturale controparte istituzionale e cioè con il ministro competente e con le commissioni parlamentari interessate.

La tutela degli interessi può inoltre essere consapevolmente esercitata soltanto in presenza di un costante collegamento con la base dei rappresentati (che risulterebbe facilitato anche dalla eventuale riduzione dei livelli di rappresentanza a due soltanto) ed anche con un inserimento almeno conoscitivo nella più generale società nazionale. Strumenti idonei a questo scopo sembrano essere la realizzazione di una autonoma pubblicazione interna (utile anche al processo formativo e di selezione dei futuri delegati) e la possibilità - data all'organo centrale come tale - di adire liberamente gli organi di informazione pubblica.

I problemi conseguenti alla numerosità del COCER attuale, già ridotti dalla divisione delle rappresentanze tra leva e carriera,

potrebbero trovare soluzione attraverso un riesame delle consistenze numeriche dei delegati per categoria e per forza armata, condotto nell'ottica di una possibilità di negoziazione distinta per ciascun gruppo.

Sulle carenze infine di preparazione e di formazione dei delegati, specie a livello centrale, già si agirebbe positivamente offrendo opportunità di dibattito e di confronto sull'apposita pubblicazione interna proposta. Ad essa però dovrebbero essere aggiunte una serie di misure, anch'esse spesso formulate come proposte sia dalla base che dai delegati COCER intervistati, tra le quali ci sembrano essere più rilevanti:

- la possibilità di immediata rielegibilità dei delegati (eventualmente con il limite di due mandati consecutivi)
- il rinnovo alternato, almeno del Consiglio Centrale, per solo la metà dei componenti (fattore di continuità)
- la realizzazione di un Ufficio studi e documentazione ad uso esclusivo dei membri del COCER
- il conferimento del mandato ai delegati COCER come incarico esclusivo
- la attuazione di seminari formativi ed informativi, a cura del COCER uscente, per i nuovi eletti al Consiglio Centrale.

* * *

Nel concludere questa sintesi, riteniamo opportuno mettere in rilievo come, mentre i fattori disfunzionali emergono direttamente all'analisi dei dati di ricerca e, se questa si ritiene valida, hanno quindi una attendibilità scientifica, le proposte sopra avanzate, e prodotte per specifica richiesta della committenza, risentono inevitabilmente di valutazioni personali. D'altronde è abbastanza atipico per un gruppo di ricerca in ambito sociologico arrivare alla formulazione di vere e proprie proposte, ove usualmente ci si ferma ad una individuazione dei fattori disfunzionali, lasciando a chi ha responsabilità decisionali la determinazione degli interventi correttivi.

Ci piace concludere riportando, nella sua immediatezza e

semplicità, la osservazione stilata da uno dei rispondenti al sondaggio di opinione, alla quale sentiamo di poterci pienamente associare: "Spero che le risposte date vi aiutino a risolvere i molteplici problemi dei militari di leva e di quelli di carriera, perchè dopo gli studi e le ricerche ci vogliono anche le vere applicazioni per avere un esercito degno della Nazione Italia".

Giugno 1990

Giuseppe Caforio
Marina Nuciari

CAPITOLO 1

La ricerca che presentiamo è una ricerca emergente. Non siamo infatti partiti da ipotesi precostituite da verificare, salvo che dalla constatazione - confermataci dalla stessa committenza - che l'istituto della Rappresentanza Militare presentava dei fattori disfunzionali che rendevano opportuno un intervento correttivo. Le successive constatazioni e le relative valutazioni, così come appaiono sintetizzate nel capitolo delle conclusioni sono perciò emerse lavoro durante.

* * *

Nella conduzione della ricerca abbiamo ritenuto opportuno seguire un approccio multilaterale, che ha comportato l'analisi di diversi settori.

Poichè il nostro paese fa parte di un contesto politico-sociale sufficientemente omogeneo, quale è quello del mondo occidentale, pur con le ovvie differenze nazionali, abbiamo affrontato come primo settore di ricerca l'indagine sulle soluzioni adottate dai paesi dell'area citata al problema della rappresentanza degli interessi del personale militare.

L'inquadramento nella realtà politico-sociale attuale è proseguito con un breve cenno sulla evoluzione e sulla situazione odierna dei sistemi di rappresentanza delle categorie lavorative civili in Italia.

Il settore specifico della Rappresentanza Militare è stato studiato sotto i seguenti aspetti:

- a. nascita e sviluppo del sistema rappresentativo nelle Forze Armate italiane;
- b. analisi statistica del comportamento elettorale nel periodo 1980-88;

- c. indagine sui membri del Consiglio Centrale di Rappresentanza, sia sotto l'aspetto statistico che attraverso interviste ai delegati in carica;
- d. indagine statistica e campionaria sull'attività del Cocer;
- e. indagine sul contenzioso sorto tra Cocer ed Amministrazione della Difesa.

Abbiamo ritenuto inoltre necessario acquisire informazioni sull'orientamento della base dei rappresentati attraverso un sondaggio di opinione, realizzato su un campione casuale di tutte le categorie, limitatamente alle tre forze armate.

Altri elementi di conoscenza sono stati acquisiti esaminando la diffusione a mezzo stampa delle notizie e delle problematiche relative alla Rappresentanza Militare, l'atteggiamento del mondo politico, alcune realizzazioni parallele quali la Rappresentanza attuata nel Corpo degli Agenti di Custodia e l'Istituto del Commissario Parlamentare per le Forze Armate.

Naturalmente la possibilità concreta di esplorare i settori citati non è stata di eguale ampiezza per ciascuno di essi.

In particolare, come già si rileva dalla esposizione che precede, non è stato possibile estendere il sondaggio di opinione ai Corpi con funzioni di polizia (CC e GdF), mentre questi rappresentano indubbiamente un ambito che merita di essere esplorato, anche per meglio focalizzare analogie e differenze tra i problemi rappresentativi di detti Corpi e quelli delle restanti forze armate. Sarebbe ancora auspicabile e opportuno ottenere un maggior coinvolgimento dei membri del Consiglio Centrale di Rappresentanza in carica nella analisi dei problemi sul funzionamento della rappresentanza stessa. Ancora, per ciò che concerne l'indagine sul COCER, la constatazione di un sensibile turn-over dei delegati nei quattro mandati già conclusi, avrebbe reso opportuna una ricerca sulle motivazioni di detto fenomeno: purtroppo la "dead-line" per la consegna del presente studio e la difficoltà di reperire i delegati dei passati mandati non ci hanno consentito di acquisire anche tale dato. Così come sembrerebbe utile poter meglio conoscere il pensiero della parte politica, che si è resa alquanto latitante nei confronti della presente ricerca: probabil-

mente la conoscenza dei risultati di questa indagine da parte del mondo politico italiano può costituire una buona base di partenza per suscitare l'interesse verso una eventuale successiva fase di ricerca.

Con la consapevolezza dunque che questo studio non ha, e non può avere, carattere esaustivo, ma ritenendo però che esso possa costituire una buona base di conoscenza e di riflessione, lo presentiamo a "those in authority". È infine nostra convinzione che esso tanto più potrà contribuire al miglioramento della istituzione rappresentativa quanto più largamente sarà dibattuto e discusso.

CAPITOLO 2

LA RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI DEL PERSONALE MILITARE NEL MONDO OCCIDENTALE

2.1. *CENNO STORICO*

Sorto e sviluppatosi per primo nei paesi scandinavi, agli inizi del nostro secolo, il fenomeno rappresentativo degli interessi di categoria del personale militare è stato dapprima considerato un fatto privato, tollerato dallo Stato, pur con qualche contrasto iniziale, nel quadro generale delle ampie libertà garantite da quei sistemi di democrazia avanzata; soltanto in un secondo tempo gli organismi sindacali del personale militare hanno cominciato ad essere regolamentati e riconosciuti dallo Stato, in maniera non dissimile dagli altri sindacati di categoria (1).

Questo processo nei paesi scandinavi è stato graduale e può considerarsi completato più o meno all'epoca del secondo conflitto mondiale. Ma nello stesso periodo storico la caduta dei regimi totalitari e la conseguente più ampia democratizzazione dell'Europa Occidentale, la scomparsa della funzione garantistica che alcune forme di governo (monarchia) o regimi (nazismo) esercitavano nei confronti dei professionisti in uniforme, la generale smilitarizzazione delle singole società nazionali, hanno allargato il problema rappresentativo più o meno a tutti i paesi dell'Europa continentale ove era possibile la libera espressione delle esigenze e delle volontà dei cittadini.

In tale situazione, espressione, secondo alcuni (2), di una "secolarizzazione del mestiere delle armi", si è delineata una netta contrapposizione tra tendenze conservatrici, che hanno ritenuto incompatibile con la istituzione militare qualsiasi forma

di sindacalizzazione del personale, e tendenze innovatrici, che, con la scomparsa dell'esercito regio o dell'esercito castale, hanno ritenuto possibile e necessario un allineamento di quella militare alle altre professioni ed occupazioni.

2.2. I MOTIVI DELLA CONTRAPPOSIZIONE

Sorgono a questo punto spontanee due domande: perchè sorge e si generalizza (più o meno tutti i paesi occidentali, Stati Uniti compresi, hanno dovuto affrontare il problema, in questo secondo dopoguerra) una spinta, o quanto meno un interesse, verso forme di tutela autonome degli interessi del personale militare? Perché la rappresentanza degli interessi del personale militare viene vista come problema ed incontra particolari opposizioni?

2.2.1. LA SPINTA ALLA SINDACALIZZAZIONE

Si è detto come storicamente la scomparsa di alcune forme di governo (o regimi) che assolvevano una funzione garantistica nei confronti dei membri professionali delle forze armate sia stata una delle cause che hanno esteso la spinta sindacale al di là dei paesi dell'area scandinava. Questa affermazione va ora meglio precisata: in realtà infatti quello che ha influito più direttamente su tale tendenza sembra essere stato soprattutto la nuova situazione in cui il personale militare professionale si è venuto a trovare nella società di appartenenza.

È stato cioè il cambiamento avvenuto in quest'ultima, o, quantomeno il cambiamento di posizioni relative delle diverse componenti all'interno di ogni singola società, che ha prodotto il fenomeno.

L'aspetto essenziale di questo mutamento è stato, pr quanto qui ci interessa, la perdita di prestigio e di apprezzamento sociale del

gruppo sociale militare ed il conseguente senso di frustrazione del personale. "La spinta verso il sindacalismo", scrive Harries Jenkins (3), "sorge, nelle forze armate come in ogni altra organizzazione, quando il sentimento generale di privazione individuale si trasforma in un forte senso di privazione collettiva".

Sulla stessa linea è anche il pensiero di altri autori, quali Philippe Manigart e Lucien Mandeville; quest'ultimo scrive (Mandeville, 1976 a): "Il continuo scadimento del livello di vita nella istituzione militare, combinato con la tendenza generale verso un nuovo tipo di relazioni tra un superiore ed i suoi subordinati, sta cominciando a produrre aspettative nuove tra il personale militare". Manigart (Manigart, 1984) inoltre afferma che "il processo di sindacalizzazione delle forze armate si iscrive nella evoluzione generale dei rapporti di lavoro nelle società occidentali. Tale evoluzione è caratterizzata da una maggiore partecipazione dei cittadini, dalla propensione per la difesa dei loro interessi e da una sostituzione di rapporti collettivi di lavoro ai precedenti rapporti individuali..."

In conseguenza del mutamento sociale anche i connotati interni del mestiere delle armi sono mutati: esso si è trasformato, scrive David R. Segal (4) "da una vocazione in una occupazione laica" e ciò a causa di tre mutamenti: "il mutamento della tecnologia degli armamenti che, rendendo la popolazione civile vulnerabile come le truppe al fronte, ha socializzato il pericolo in guerra"; il cambiamento della natura del lavoro del singolo militare, che si è sensibilmente avvicinato al lavoro nell'impresa; infine, terzo, la progressiva accettazione di questa assimilazione da parte dei responsabili della gestione del personale militare. Ancora, secondo Harries Jenkins (5), un altro importante mutamento si è verificato, e cioè "un cambiamento nelle basi dell'autorità e della disciplina nella istituzione militare, a causa di uno spostamento da sistemi autoritari ad un ricorso sempre più esteso a tecniche di manipolazione, persuasione, consenso di gruppo".

Un ulteriore aspetto del cambiamento sociale viene individuato da Roger J. Arango (Arango, 1977) che osserva come la mutata

estrazione sociale degli ufficiali li porti oggi (1977) a provenire in misura sempre maggiore da quelle classi o ceti sociali ove vi è già una lunga abitudine alla sindacalizzazione.

Che la spinta sindacale sia sorta, in maniera diretta, da un mutamento di posizioni sociali è reso particolarmente evidente dagli esempi, opposti nei risultati, di due paesi ove non vi sono stati cambiamenti istituzionali, il Belgio e la Gran Bretagna.

“Prima della 1a Guerra Mondiale”, scrive Victor Werner (Werner 1976), “la professione militare godeva in Belgio di uno status abbastanza invidiabile. Ad ogni livello della gerarchia sociale, le forze armate occupavano una posizione privilegiata”; gli ufficiali formavano una casta, ma anche gli altri ranghi del personale di carriera erano soddisfatti del loro status: “Ad ogni livello gerarchico il personale in servizio permanente era consapevole di appartenere ad una delle più importanti organizzazioni dello Stato, una organizzazione che godeva della più alta considerazione pubblica”. Ma anche su un piano concreto, tale personale “godeva di certi privilegi che, a quel tempo, non erano concessi ai lavoratori, quali la stabilità dell’impiego, la gratuità delle cure mediche, la fornitura di vitto e vestiario, ferie pagate ed un trattamento di quiescenza”. La situazione, sempre nella testimonianza dello stesso autore, appare profondamente diversa dopo il secondo conflitto mondiale; la carriera delle armi appare soggetta ad una netta perdita di prestigio sociale ed il personale militare “non è più oggetto delle attenzioni e delle preoccupazioni da parte dello stato”. Sul piano concreto, “nello stesso tempo il paese gode di una situazione di pieno impiego e le conquiste sociali nel settore del lavoro industriale sono spettacolari. La posizione materiale del personale militare in servizio permanente diviene, sotto questo aspetto, relativamente meno vantaggiosa”. Vi è dunque un cambiamento sociale, che prescinde anche da cambiamenti istituzionali (ma certamente nei paesi ove questi sono avvenuti, non sono stati influenti), muta gli equilibri pre-esistenti, fa scomparire sistemi precedenti di tutela e produce quindi nuove istanze anche in ambito militare. La spinta sindacale infatti sorge in Belgio (sempre secondo l’autore citato)

dal fatto che "in questa società in cambiamento, il personale militare di carriera, che anch'esso lavora per vivere, viene irresistibilmente trascinato lungo la corrente".

Un esempio a contrario si ha invece nella situazione inglese, ove, ad una permanenza della forma di governo e del regime, si è accompagnato, pur in presenza di un mutamento sociale in generale, un sostanziale mantenimento delle posizioni e, soprattutto, delle forme di tutela precedentemente vigenti per il personale militare in servizio permanente. Scrive infatti, a proposito del problema sindacale in Gran Bretagna, G. Harries Jenkins (6) che nel suo paese le forze armate hanno "una particolare relazione con il potere civile, nella quale i diritti ed i privilegi del gruppo sociale dominante sono automaticamente garantiti agli appartenenti alla istituzione militare; in tale relazione non vi è necessità di ricercare una sindacalizzazione che tuteli i diritti politici, sociali ed economici dei membri della organizzazione: essi infatti saranno sempre protetti da quella elite del potere alla quale la istituzione militare è strettamente collegata".

Ma quando parla in generale della situazione europea, anche questo autore rileva come la spinta sindacale nasca, in ambito militare, "dalla percezione che le forze armate, nel confronto con le altre istituzioni della società, hanno perso il loro status precedente ed hanno subito una ingiusta aliquota di privazioni" (7).

Una ulteriore causa della tendenza a sindacalizzare le forze armate viene da David Cortright (Cortright, 1977 c) individuata, con riferimento alla realtà americana, nella notevole crescita avutasi dopo gli anni '60 della sindacalizzazione del pubblico impiego, crescita che non poteva non avere un effetto trainante anche nei confronti del personale militare. Tuttavia, osserva ancora questo autore, non bisogna neanche dimenticare che la spinta sindacale nelle forze armate non è creata dai sindacati, non sono essi che creano il malcontento e le frustrazioni: questi fattori sono insiti nelle quotidiane condizioni di lavoro e dipendono dalla possibilità o dalla capacità che la catena di

comando ha di venire incontro e risolvere i problemi delle diverse categorie di personale.

Conferma questa affermazione anche il sen. Strom Thurmond (6.5), pur contrario ad una introduzione del sindacalismo nelle forze armate, quando percepisce che il problema nasce per le frustrazioni e le disillusioni del personale militare, create anche dalla sensazione di essere stato abbandonato dal governo nazionale. Thurmond riporta a questo proposito una relazione compilata dal "Defense Manpower Commission" degli Stati Uniti (1976), che recita "Molti appartenenti alle forze armate si sentono sgomenti e disillusi perchè avvertono di essere trascurati e negletti da parte di un governo che manca alla parola data; sembra inoltre esservi una significativa carenza di comunicazione tra gli uomini politici e le truppe nelle unità operative.

2.2.2. LA OPPOSIZIONE AD UNA SINDACALIZZAZIONE DELLE FORZE ARMATE

Ma se una convergenza tra istituzione militare e società civile è in atto ed ha profondamente ravvicinato i due ambiti di vita e di lavoro, perchè sorge un problema sindacale per le forze armate, perchè si sviluppano sostanziali opposizioni ad un sistema di negoziazione sindacale per il personale militare?

La motivazione fondamentale va ricercata nella specificità della istituzione militare, che viene così sintetizzata da David R. Segal (8): "A causa della unicità della sua funzione sociale - il legittimo management della violenza - la istituzione militare richiede al suo personale un grado di dedizione assai diverso da quello richiesto dalle altre moderne organizzazioni. Il personale militare, a differenza di quello civile, stabilisce un contratto di portata illimitata con il proprio datore di lavoro. Tale personale infatti non può porre termine al proprio rapporto di lavoro quando vuole; esso è soggetto a spostarsi ed a lavorare in ogni ambiente dove il servizio lo rende necessario; ad esso è richiesto di

collocare le esigenze di servizio al di sopra di quelle familiari ed è frequentemente soggetto a lunghi periodi di separazione. Esso è spesso chiamato a svolgere attività di lavoro al di là delle otto ore giornaliere, senza ricevere alcun compenso straordinario; in tempo di guerra poi esso deve affrontare prolungate situazioni di pericolo, e può anche perdere la vita. È evidente come all'uomo sulla linea del fuoco è richiesta una dedizione di natura del tutto diversa da quella richiesta all'uomo sulla catena di montaggio".

Molto preciso, ed efficace, nel differenziare il "lavoro" militare da quello civile è anche Bernhard Boene, in uno studio dedicato peraltro ad un altro tema di indagine (Boene, 1989). "La specificità militare", afferma Boene, "non risiede soltanto nel campo dei rischi a cui si suppone il combattente sia assoggettato, ma anche nei limiti di applicazione della comune razionalità nel combattimento e nella situazione di abituale trasgressione di norme sociali che esso comporta. Ciò implica un particolare tipo di socializzazione"... "Malgrado parziali analogie, anche le emergenze civili non appartengono allo stesso campo del reale di quelle militari". Un ufficiale, in particolare "non è un ordinario impiegato pubblico: egli deve rispondere ad una 'chiamata', fatta di un particolare interesse per le cose militari, dedizione al bene comune, accettazione del rischio della vita, sottomissione ad una serie di obblighi peculiari della professione militare...".

2.3. ALCUNE POSIZIONI TEORICHE SUL PROBLEMA

David Segal (9), a seguito di una indagine campionaria, constata come negli USA, in assenza di un sindacato per il personale militare, quest'ultimo abbia un notevole "misfit" tra la percezione delle caratteristiche del ruolo e la desiderabilità (preferred characteristics) delle stesse, mentre in un analogo campione di forza lavoro civile tale misfit è assai più ridotto. Esaminando i rimedi tentati, Segal afferma che "qualsiasi cambiamento ottenuto attraverso interventi dall'alto (della istituzione), tuttavia è

probabile non risolva ma, anzi, incrementi la discrepanza tra le caratteristiche che il personale militare gradirebbe avesse il proprio ruolo e le caratteristiche che invece detto personale pecepisce il ruolo effettivamente ha". La sindacalizzazione può, secondo Segal, risolvere questo problema, ma essa presenta due pericoli che vanno attentamente esaminati: il primo è che essa tenda ad estendere la propria influenza anche su aspetti di gestione e di direzione dell'apparato militare; il secondo è che essa comporti una politicizzazione del personale.

Gwyn Harries Jenkins (10) esamina le conseguenze che una sindacalizzazione avrebbe sulla efficienza operativa delle forze armate e ne individua tre fondamentali:

1. La creazione di una struttura di autorità duale. Infatti "dal momento che vi è stato un mutamento nelle basi della autorità e della disciplina nell'establishment militare ed uno spostamento da un comando autoritario ad un più largo ricorso alla manipolazione, alla persuasione e al consenso di gruppo, una sindacalizzazione estenderà i confini di questo mutamento; ciò porterà nelle forze armate il pieno effetto della rivoluzione organizzativa che pervade la società contemporanea, creando una struttura dell'autorità duale, modificando le basi tradizionali della subordinazione".

2. Un forte avvicinamento dello stile di comando militare a quello di direzione civile. I nuovi compiti infatti e la introduzione del sindacalismo richiederanno da parte dei comandanti capacità ed orientamenti sempre più comuni a quelli del manager civile.

3. Una abdicazione dell'ufficiale alla propria immagine tradizionale. Se infatti l'ufficiale "volesse conservare la propria autoimmagine ed idea dell'onore (militare), allora la introduzione dei sindacati nella istituzione militare creerebbe una situazione di conflitto, con sostanziali conseguenze disfunzionali".

Egli conclude però affermando che, come critica radicale al sistema militare esistente, "la sindacalizzazione delle forze armate può soltanto condurre al risultato di un miglioramento di una situazione altrimenti carente".

Secondo William Taylor e Roger Arango (Taylor e Arango,

1977) molte motivazioni proposte negli U.S.A. pro o contro una sindacalizzazione del personale militare appaiono retoriche e non sufficientemente indagate. Coloro che si pongono su una posizione critica negativa, ad esempio, affermano che una sindacalizzazione porterebbe un degrado della disciplina, una minaccia alla catena gerarchica e, soprattutto, minerebbe la capacità dello strumento militare di adempiere alla missione che gli è affidata. Attraverso una analisi concreta sul campo, questi autori ritengono di poter mettere in luce i vantaggi e gli svantaggi di tale processo. Tra i primi la acquisizione di un maggior senso di sicurezza individuale, una valorizzazione della dignità dei singoli, una migliorata comunicazione sociale, una maggiore competitività con le altre occupazioni e professioni nel reclutamento del personale. Gli svantaggi reali si ridurrebbero essenzialmente a due: un pericolo di divisione interna delle unità, per una acquisita conflittualità intercategoriale, un incremento nei costi del personale.

Scriva Carlo Jean (Jean, 1981) "Di per sé, la creazione di sindacati determinerebbe inevitabilmente un'amplificazione della conflittualità; senza quest'ultima i rappresentanti sindacali non avrebbero né prestigio né credibilità. Non ritengo comunque che il più grosso inconveniente, che ne deriverebbe, sarebbe quello di minare la coesione interna delle Forze armate e la loro capacità operativa. Per forza di cose, i responsabili militari si allineerebbero con le richieste del sindacato, per evitare una disgregazione interna. Si determinerebbe una inaccettabile forza corporativa, che inevitabilmente si contrapporrebbe prima o poi al potere politico. Il pericolo che comporta un sindacato dei militari per la società civile è, a parer mio, molto maggiore delle sue implicazioni negative sull'efficienza dell'organismo militare". Sulla stessa linea si può citare l'opinione espressa dal senatore statunitense Thurmond (riportata da David Cortright, saggio citato), che teme una sindacalizzazione possa rinforzare la istituzione militare ed accrescere la sua influenza sulla società generale, diminuendo la capacità di controllo politico.

Il problema era stato già trattato dallo stesso Cortright in un altro

saggio (Cortright, 1977 c), dove, da un lato sosteneva che il sindacalismo nelle forze armate contribuirebbe a prevenire ogni loro forma di separatezza verso la società civile, dall'altro osservava come sia stata posta poca attenzione alla possibilità che il sindacalismo rafforzi sostanzialmente le capacità di influenza della istituzione militare. Ancora Strom Thurmond (11) giudica negativamente l'esperienza europea e si pone l'interrogativo di come risponderebbero in battaglia truppe sindacalizzate. Tuttavia, per restare aderente alla sua posizione, Thurmond concepisce le forze armate come un corpo separato rispetto alla società civile, il personale militare non assimilabile alle restanti categorie di forza lavoro, ed avanza infine il timore che una rappresentanza degli interessi del personale militare porterebbe il bilancio delle difese a livelli inaccettabili.

2.4. SVILUPPO E SITUAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA IN ALCUNI PAESI OCCIDENTALI.

NOTIZIE GENERALI

Dei paesi di cui si è potuto avere notizia, hanno sindacati per il personale militare: Danimarca, Svezia, Norvegia, Finlandia, Germania Federale, Svizzera, Austria, Belgio, Olanda. La associazione sindacale è vietata in: Inghilterra, U.S.A., Canada, Francia, Portogallo, Turchia, Grecia. Lo sciopero è ammesso soltanto in Austria e in Svezia.

(1) *Svezia*

Il sindacato militare nacque in Svezia nel 1908, quando i sottufficiali dei vari circoli reggimentali si dettero convegno a Stoccolma per organizzare il primo loro sindacato (ma già nel 1907 i marescialli, il cui sindacato è tuttora separato, avevano

fondato una loro associazione, il KOF, tuttora esistente). Naturalmente il processo di sindacalizzazione incontrò inizialmente difficoltà ed ostacoli, interni ed esterni, talchè una sindacalizzazione dei sottufficiali, nella sua accezione completa, può datarsi dal 1918, con la fondazione del POF (Sindacato dei graduati a ferma prolungata e dei S.U. fino al grado di serg. magg.) dell'esercito, a cui i S.U. di marina si unirono nel 1925. Gli ultimi a sindacalizzarsi furono gli ufficiali, con la fondazione del SOF (Sindacato degli ufficiali), che si organizzò a livello nazionale solo nel 1932: la sindacalizzazione degli ufficiali era stata ritardata da due ordini di motivi, uno interno ed uno esterno. Il motivo interno si sintetizza nel fatto che, essendo gli ufficiali collegati alla elite del potere mediante la corona, da un lato sentivano meno la necessità di una tutela sindacale, dall'altro erano frenati da ragioni di prestigio, dalla tradizione militare. Il motivo esterno risiede nella notevole resistenza che la sinistra politica ed i sindacati civili opposero alla sindacalizzazione degli ufficiali.

Attualmente il POF e il KOF sono affiliati ad una grande centrale sindacale civile la TCO (Organizzazione Centrale dei Salariati) mentre il SOF degli ufficiali appartiene alla SACO (Organizzazione Centrale dei Professionisti Svedesi). La percentuale degli aderenti alle organizzazioni sindacali rispetto alla "popolazione" delle singole categorie è altissima, vicina al 100%. La organizzazione interna è simile per le tre categorie: essa consiste in una assemblea sindacale, ove sono rappresentati, per la categoria, tutte le unità locali e che si riunisce con periodicità diversa secondo le categorie (biennale, triennale); negli intervalli funziona un ufficio esecutivo, che si riunisce ogni qualvolta occorra. I sindacati militari di categoria trattano con un apposito ente statale, il SAV (Ente per i Contratti Collettivi) ed hanno i mezzi di pressione sindacale comuni alle organizzazioni civili (compreso lo sciopero).

Un'ultima caratteristica di queste associazioni sindacali militari svedesi è data dalle consultazioni internazionali con le corrispondenti associazioni degli altri paesi scandinavi, che ugualmente

operano in regime di libertà sindacale.

Per i militari in servizio di leva esiste una forma di rappresentanza istituzionalizzata a diversi livelli; a livello centrale un "Parlamento" dei soldati di leva si riunisce annualmente. Esiste anche una organizzazione di categoria, nata nel 1970 con il nome di "Sverige Centrale Vernplikstrod" (SCVR).

(Fonti: D'Addio, 1989; Brickman, 1976; Sistemi di rappresentanza del personale militare presso alcuni stati esteri", documento di lavoro elaborato da SMD, I Reparto)

(2) Repubblica Federale Tedesca

Subito dopo la sua fondazione la Bundeswehr vide nascere (nel luglio 1956), ad opera di un gruppo di militari in servizio, la Deutsche Bundeswehr-Verband, una associazione diretta a tutelare gli interessi professionali, sociali ed economici del personale militare. Pur essendo una associazione che tutela gli interessi di categoria e con poteri non indifferenti (tra cui una funzione consultiva obbligatoria per i progetti di legge nelle materie di competenza), la DBwV non si considera un sindacato, soprattutto per il suo disimpegno politico. Le adesioni alla DBwV sono cresciute rapidamente nel tempo: 30.000 membri nel 1957, 100.000 nel 1963, 180.000 nel 1976, 280.000 oggi.

Poichè l'adesione ai sindacati per il personale militare è libera, nel 1964 il sindacato dei servizi pubblici, la Oeffentliche Dienste, Transport und Verkehr (OTV) costituì una sezione dedicata al personale militare e cercò di fare proseliti, dapprima ostacolata dalla gerarchia. Tuttavia, anche quando questi ostacoli furono superati (non senza reazioni, fra le quali le dimissioni di due capi di stato maggiore e di un comandante militare territoriale), la OTV ebbe un modestissimo successo, così che nel 1976 i militari iscritti risultarono essere 1.500, contro i 180.000 già segnalati nella DBwV.

Le ragioni di queste differenze di successo sono diverse: la prima è indubbiamente il ritardo con cui la OTV è partita rispetto alla

concorrente; la seconda è la storica ostilità esistente tra forze armate tedesche e sindacati; la terza l'influsso della gerarchia militare, diretto a favorire più la DBwV; la quarta l'aspetto egualitario e livellatore del sindacato civile rispetto alla associazione tra militari, dotata indubbiamente di un certo carattere corporativo; la quinta la differenza dell'interlocutore statale nei due casi: direttamente l'esecutivo per la DBwV, prevalentemente il legislativo per la OTV.

La DBwV si articola su rappresentanze regionali, elette da tutti gli iscritti regione per regione e su una Direzione nazionale, composta da 30 membri, eletti ogni quattro anni nel corso del Congresso dei delegati regionali. Tale Direzione esprime a sua volta una Segreteria nazionale di nove membri. Pur accettando anche personale in congedo, la DBwV è composta prevalentemente da militari di carriera in servizio attivo. Ad esempio, la attuale Segreteria è composta da sette ufficiali e sottufficiali in servizio e da due in congedo.

La RFT non ha una forma di rappresentanza di tipo sindacale per il personale di leva, che tuttavia, a partire dal 1969, ha potuto iscriversi alla DBwV; nel 1975, questa associazione aveva tra i propri aderenti 12.600 coscritti. Esistono tuttavia nelle diverse unità, a bordo delle navi ecc. delegati fiduciari (*vertauensman*) per le varie categorie, che trattano con i comandanti responsabili i problemi a carattere locale (tempo libero, misure assistenziali, qualificazione professionale ecc.).

(Fonti: Fleckenstein, 1976 b; "Sistemi di rappresentanza ..." doc. di lavoro di SMD, I Reparto citato; relazione dell'Addetto Militare Italiano presso la RFT, 1989).

(3) *Belgio*

Il primo organo di tutela degli interessi di categoria è stato, in Belgio, una associazione di tipo assistenziale, creata da un gruppo di ufficiali nel 1961, la AOSA (*Association des Officiers en Service Actif*); essa fu preceduta, per l'esattezza, da una

associazione di sottufficiali, la AMSOB (Alliance Mutuelle des Sous-officier de Belgique), nata nel 1924, per trasformazione di una precedente associazione, creata, su scala locale, quattro anni prima. La AMSOB però era nata per un obiettivo preciso e limitato e cioè il riconoscimento ex legge dello status giuridico dei sottufficiali.

La AOSA nacque sotto forma di associazione di tipo assistenziale perchè un articolo del regolamento di disciplina vietava al personale militare la appartenenza ad associazioni "che avessero in qualsiasi modo caratteristiche o tendenze politiche" (art. 276). Essa, nell'intenzione degli stessi ufficiali fondatori, non si pose subito come un sindacato, bensì come una associazione per la "tutela degli interessi morali e fisici dei suoi membri". Tuttavia essa, attraverso la pubblicazione di due periodici, "Mars" e "Pallas", cominciò a dibattere anche problemi di tipo sindacale, dando inoltre voce pubblica al corpo ufficiali, in un regime disciplinare che scoraggiava fortemente i singoli quadri dal pubblicare articoli che non fossero di tecnica professionale. Anzi, nella imminenza delle elezioni politiche, la AOSA scrisse alle segreterie dei partiti chiedendo il loro programma politico nei confronti del personale militare; tali programmi vennero pubblicati su "Mars", con un invito ai lettori a tenerne conto in sede di votazioni. Di fronte a queste ed altre forme di pressione, il governo creò, con Decreto Reale del 20 ottobre 1964, un comitato consultivo delle tre forze armate, composto da 42 membri così individuati: sei di nomina ministeriale; dodici scelti dalla AOSA per gli ufficiali; dodici per i sottufficiali, tratti dalle due associazioni che erano state espresse nel frattempo da questa categoria (la RAMSOB e la UPSOB); dodici per i militari di truppa a ferma prolungata, che avevano anch'essi creato una loro associazione (ASCCB). Al comitato consultivo dovevano essere sottoposti per parere tutti i provvedimenti normativi in fieri che interessavano le posizioni di status del personale militare professionale; il parere non era vincolato, ma il Ministro doveva motivare un suo eventuale discostarsi dal parere espresso (art. 18, del citato decreto).

I principi fondamentali che scaturiscono dal dibattito svoltosi in questo paese a partire dalla seconda metà degli anni '60 - e che poi influiranno sulla successiva elaborazione normativa - appaiono i tre seguenti:

- il cittadino che entra nella istituzione militare a qualsiasi titolo non perde la propria caratteristica di cittadino e quindi mantiene tutti i diritti civili e politici;
- gli organismi rappresentativi del personale militare devono svolgere una attività sindacale completa e concordare con il governo le decisioni di fondo che riguardano lo status del personale rappresentato;
- il personale militare deve avere la possibilità di iscriversi alle grandi centrali sindacali nazionali.

Nel 1972 le citate associazioni assistenziali dettero vita a vere e proprie organizzazioni sindacali, di nome e di fatto: il "Syndicat Belge des Officiers" (SBO), il "Syndicat National des Sous-Officiers" (SNS), il "Syndicat National des Militaires" (SNM), che si collegarono nella "Centrale Generale des Syndicats Militaires" (CGSM). Due anni dopo, con la legge 19 dicembre 1974, essi ottennero il riconoscimento di un ruolo negoziale e, nel 1975, il nuovo regolamento di disciplina (legge 14 gennaio 1975) stabilì il diritto del personale militare di iscriversi ai partiti politici (art. 25) ed ai sindacati (art. 26). La materia infine trovò definitiva regolazione con la legge 28 giugno 1978, "Statuto sindacale del personale militare delle tre fore armate".

La legge, applicabile soltanto in tempo di pace (viene sospesa alla dichiarazione dello stato di guerra), considera abilitati alla trattativa soltanto quei sindacati che abbiano ottenuto la autorizzazione regia, che cioè si armonizzino alle disposizioni cautelative della legge e si facciano conoscere come tali attraverso una registrazione dei loro statuti presso il ministro della difesa (qualcosa di molto simile alla previsione, inattuata, dell'art. 39 della nostra Costituzione). La trattativa avviene sempre a livello centrale e si sdoppia in due comitati, un "Comitato di trattativa" per il dibattito su disposizioni normative generali (disegni di legge o regolamenti fondamentali) nel quale i

delegati sindacali si confrontano direttamente col Ministro o con un sottosegretario delegato; un "Comitato di concertazione" per i problemi di dettaglio e del quale fanno parte funzionari di minore livello. Il divieto di esercizio del diritto di sciopero (peraltro sanzionato solo in via disciplinare) appare compensato dalla obbligatorietà della trattativa sugli argomenti previsti dalla legge, e sulla necessità, per il governo, di motivare il disattendimento delle proposte sindacali.

Nel 1984, a seguito di fusioni e ristrutturazioni, gli organismi rappresentativi del personale professionale delle forze armate belghe risultavano essere:

- la C.G.S.M. (Centrale Générale des Syndicats Militaires), che include rappresentanti di tutte le categorie;

- il S.N.M. (Syndicat National des Militaires), che rappresenta i militari di truppa a lunga ferma;

- il "Syndic", filiazione dell'U.P.S.O.B. (Union Professionnelle des Sous-officiers de Belgique), e poi inglobato, come sezione, nel S.L.F.P. (Syndicat Libre de la Fonction Publique), e che rappresenta soltanto i sottufficiali;

- il "Gruppo Militare" della C.C.S.P. (Centrale Chrétienne des Services Publiques), rappresentativo di tutte le categorie;

- la "Sezione Militare" della C.G.S.P. (Centrale Générale des Services Publiques), anch'essa rappresentativa di tutte le categorie.

Come si vede, pur nell'intricato lessico delle sigle, due organizzazioni rappresentative sono diretta filiazione delle associazioni di categoria e conservano un carattere corporativo-professionale, due appaiono frutto della estensione della sindacalizzazione dei servizi pubblici all'area militare, mentre il quinto, il "Syndic", si può dire che rappresenti un punto di incontro delle due tendenze. I dati statistici disponibili indicano una preferenza marcata, specie per gli ufficiali, per il primo tipo di organizzazione.

Oltre agli organismi sindacali veri e propri, anche il Belgio conosce organi di tutela dei diritti del cittadino alle armi; tale è il

“Comitato di contatto e di informazione”, istituito a livello comando di corpo o di unità autonoma nel 1970, con funzioni e poteri assai simili a quelli dei COBAR italiani.
(Fonti: Werner, 1976; Manigart, 1984; Caforio, 1978; Relaz. dell'Addetto Militare Italiano in Belgio, 24/10/1984).

(4) *Francia*

I primi fermenti verso una sindacalizzazione del personale militare sono avvertibili in Francia nella seconda metà degli anni '60. La posizione dell'establishment, sia politico che militare, è stata sin dall'inizio nettamente contraria ad una sindacalizzazione delle forze armate, per due motivi fondamentali (espressi): in primo luogo essa rischierebbe di vanificare il principio di neutralità politica della istituzione militare; in secondo luogo essa inciderebbe negativamente sull'assetto disciplinare esistente, giudicato indispensabile perchè le forze armate possano assolvere il compito loro assegnato.

Per fronteggiare comunque la spinta verso una maggiore tutela degli interessi il governo, su proposta del ministro della difesa dell'epoca, fece approvare con legge (legge 21 novembre 1969 n. 69-1044) la creazione di un organo consultivo, il “Conseil Supérieur de la Fonction Militaire”, per la tutela degli interessi degli ufficiali e sottufficiali in servizio permanente. Tale consiglio tuttavia è solo parzialmente rappresentativo; lo è cioè soltanto per il personale in quiescenza che viene rappresentato da delegati eletti dalle associazioni del personale in congedo. I membri che “rappresentano” il personale in servizio vengono scelti dal vertice militare mediante sorteggio. Il sorteggio avviene in due fasi: nella prima vengono estratti i componenti delle Commissioni regionali interforze; nella seconda tra questi componenti vengono estratti i membri del Conseil Supérieur: esso è composto da 49 rappresentanti del personale in servizio e da 5 del personale in congedo. I componenti del Conseil Supérieur restano in carica tre anni, ma i sorteggi sono alternati in modo da rinnovare il CSFM per metà ogni 18 mesi.

Nel 1974 alcune dimostrazioni pubbliche del personale in servizio di leva ed il timore che la protesta si estendesse al personale in servizio permanente, portarono a tre provvedimenti: il primo è stato la creazione di organo di tutela anche per i coscritti, il "Conseil Permanent du Service Militaire"; anche questo organo non è rappresentativo, anzi in esso i militari in servizio di leva non compaiono proprio, i suoi membri vengono nominati dal governo e comprendono parlamentari, ufficiali e sottufficiali in servizio ed esperti civili. La sua funzione è assai vicina a quella dell'ombudsman tedesco o scandinavo.

Il secondo provvedimento è stato la creazione di "Commissioni Consultive" di ufficiali e sottufficiali presso ogni unità, commissioni alle quali il governo, tramite il "Conseil Superieur" citato, ha cominciato (per prassi, non per norma) a sottoporre per parere i disegni di legge concernenti il personale militare. Il terzo, e contingente, provvedimento è stato la sostituzione del ministro della difesa in carica e la nomina di un generale in servizio a sottosegretario di stato per la Difesa. "Per la prima volta", scrive Lucien Mandeville "dalla Terza Repubblica, un militare di carriera diviene membro del governo, e per la prima volta, dall'inizio della Quinta Repubblica, un ministro è costretto a dimettersi per la reazione del personale militare". Quest'ultima conseguenza appare assai singificativa, perchè sembra realizzare nuovamente la cooptazione della leadership militare nella elite del potere che guida il paese.

La situazione attuale vede dunque il divieto per il personale militare, sia in servizio permanente che di leva, di iscriversi o di costituire sindacati (art. 10 del regolamento di disciplina): un ritorno alla tutela degli interessi professionali del personale da parte della gerarchia; il ricorso al parere consultivo di organi appositi, peraltro assai poco rappresentativi; un certo ricorso, istituzionalizzato, a strutture partecipative (le "commissioni consultive" delle singole unità).

Una curiosità: al personale dei corpi di polizia il diritto alla tutela sindacale è stato concesso in Francia (come nella vicina Svizzera) fin dal 1948 (legge 28 ottobre 1948): in Belgio invece il personale

della gendarmeria è stato escluso dalla possibilità di una sindacalizzazione, concessa al personale militare progressivamente durante gli anni '70.

(Fonti: Lucien Mandeville, 1976 a; Caforio, 1973: Sistemi di rappresentanza ..., doc. di Lavoro dello SMD, I Reparto, citato; relazione dell'Addetto Militare Italiano in Francia, 1989).

(5) Stati Uniti

Il dibattito sulla sindacalizzazione del personale militare negli U.S.A. sorge negli anni '70, poichè tale processo viene da molti atteso "come un corollario al programma di creazione di un esercito professionale" (12). Tale dibattito si sviluppa in pochissimi anni (dal 1973 al 1977), in modo molto intenso (13) e poi si riduce bruscamente nel 1977, una volta presa la decisione di non sindacalizzare le forze armate.

La conclusione del dibattito viene così espressa da Roger Manley (Manley, McNicols, Young, 1977): "La nostra conclusione è che la sindacalizzazione del personale militare appare proiettata in un futuro di non pochi anni ancora ... Considerando però le tendenze in atto, relativamente a lungo termine, così come la realtà politica ed economica dei problemi in esame, la direzione dei cambiamenti futuri appare quella di una qualche forma di rappresentanza del personale militare esterna alla istituzione".

Contribuisce a questa valutazione anche un sondaggio di opinione effettuato tra il personale dell'aeronautica militare, sondaggio che rivela come, tra il personale di truppa, siano presenti in quasi eguale misura (un terzo circa dei rispondenti per ciascuna) tre diverse posizioni riguardo alla iscrizione ad un sindacato: una favorevole, una incerta ed una contraria. Se si considera che il rateo medio di adesione ai sindacati civili è negli U.S.A. del 60%, un 37% di soldati favorevoli è una misura non elevata. Essa scende poi ancora tra gli ufficiali, ove il rateo è del 18%. Una seconda ricerca, su un campione tuttavia non molto

rappresentativo, compiuta da D. Segal e R. Kramer (Segal e Kramer, 1977 a) su un reparto operativo dell'esercito nel 1977, fornisce dati ancora più significativi: il 14% soltanto del personale è favorevole ad iscriversi ad un sindacato, mentre il 64% è contrario.

La incertezza del personale militare si unisce a (forse anche la potenza) una opposizione del mondo sindacale: la "American Federation of Government Employees", dopo avere, nel 1976, deciso di accogliere anche il personale militare tra i suoi aderenti, si esprime poi invece, nel settembre 1977, in modo assai netto (79% contro 21% dei delegati) contro la ipotesi di allargare la propria funzione rappresentativa ai militari in servizio. Il senato ed il congresso degli Stati Uniti votano, nello stesso mese, il divieto per il personale militare di iscriversi ai sindacati.

Resta perciò al personale in servizio solo una forma di tutela degli interessi singoli, quando violati, attraverso "Uffici reclami", istituiti presso ogni comando e, in seconda istanza, presso l'"Ispettore generale" di forza armata.

(Fonti: McNichols, Manley e Young (eds), 1977; Taylor e altri, 1977; Arango, 1977; Cortright e Thurmond, 1977; Doc. di lavoro di SMD I Reparto citato).

(6) Olanda

Le prime forme di sindacalizzazione risalgono anche in questo paese ad associazioni professionali di categoria che, progressivamente, con il deteriorarsi delle posizioni economico-sociali del personale in servizio permanente, hanno assunto anche funzioni di tutela degli interessi. La prima di queste associazioni è datata 1883, la maggior parte sorgono prima della grande guerra, ma solo in tempi più recenti e, particolarmente dopo il secondo conflitto mondiale, assumono una vera e propria fisionomia sindacale. Le associazioni oggi riconosciute sono 12, ma tra esse ha assunto una particolare risonanza la "Vereniging voor Dienstplichtige Militairen" (VVDM), fondata nel 1966, sia

perchè una delle poche associazioni sindacali del personale di leva esistenti nel mondo occidentale, sia per talune sue posizioni e manifestazioni che hanno avuto larga risonanza pubblica (14); tuttavia essa sembra essere ora affetta da un trend negativo, i suoi iscritti sono passati da 27.000 del 1971 ai 16.000 del 1980.

Il tasso di associazione nelle organizzazioni del personale di carriera invece rimane mediamente assai alto, circa l'80% agli inizi degli anni '80.

La situazione attuale è caratterizzata da un doppio sistema: il primo, e di gran lunga più importante, tutela gli interessi generali del personale delle diverse categorie, attraverso la azione delle associazioni riconosciute, alle quali è conferita una fisionomia di tipo sindacale; il secondo, costituito nel 1985, tutela gli interessi locali del personale, è organo collaborativo del comandante della unità, prende il nome di "rappresentanza consultiva del personale" e viene eletto nell'ambito di ogni caserma, nave, aeroporto.

I rappresentanti delle associazioni riconosciute, riuniti in una "Commissione consultiva centrale" (trasformazione di una precedente "Commissione di Consultazione Legale", creata nell'intervallo tra le due guerre mondiali) devono essere, per legge, sentiti dal Ministro per tutta la normativa che rientra nei settori di competenza: per i problemi di interesse specifico di una singola forza armata, la commissione si divide in "Commissioni speciali" di forza armata, che operano autonomamente. Per avere propri rappresentanti (due, di regola) nella Commissione Centrale, le associazioni, come si è accennato, debbono essere riconosciute. Il riconoscimento avviene con decreto reale, dopo la constatazione (ministeriale) della sussistenza di alcune condizioni: tra di esse, una certa soglia numerica di iscritti, la notifica del proprio statuto e dell'elenco nominativo sia degli associati che del direttivo, la compatibilità degli scopi e della azione sindacale con gli interessi generali dello Stato.

La Commissione Centrale è costituita, oltre che dai rappresentanti delle associazioni, anche da membri della amministrazione, nominati dal Ministro. Essa opera formulando delle "raccomandazioni" scritte al Ministro, sulle materie di competenza: qualora

il governo o il Ministro si discostino dalle raccomandazioni espresse dalla Commissione, il Ministro è tenuto a motivare la decisione ed illustrarne i motivi alla Commissione. Al di là delle previsioni normative, si è poi sviluppata la prassi di consultazioni informali dell'esecutivo con i presidenti delle associazioni.

Le associazioni possono aderire alle confederazioni sindacali civili, ma tale possibilità viene scarsamente usata.

(Fonti: Teitler, 1976; Cortright, 1977 c; Teitler, 1976 b; Olivier e Teitler, 1982; Doc. di lavoro di SMD I Reparto citato; Relazione dell'addetto militare italiano a Bonn).

(7) *Austria*

La genesi dei sindacati del personale militare in questo paese deve essere ricercata nella creazione dei soviet dei soldati, dopo la 1ª guerra mondiale, eletti nell'ambito di ciascuna unità ed inizialmente aventi anche funzioni di comando. Si trattò, come è evidente, di una importazione dall'URSS, ad opera dei numerosi soldati austriaci prigionieri di guerra in quel paese, e poi tornati in patria al termine del conflitto. Con la rifondazione dell'esercito austriaco, la nuova Volkswehr, ad opera del governo socialdemocratico, i consigli dei soldati vennero mantenuti e regolamentati, con funzioni diverse.

Le funzioni divennero quelle di proteggere i diritti e gli interessi del personale e di diffondere nelle unità lo spirito della nuova repubblica. Secondo questa nuova normativa, ogni compagnia era chiamata ad eleggere due militari di truppa, ogni battaglione due ufficiali; in ogni stato federale veniva costituito, con i membri eletti nelle unità di stanza nello stato, un comitato di rappresentanti; i comitati di tutti gli stati esprimevano infine un comitato esecutivo, che trattava direttamente con il ministro. La formazione sindacale del personale avveniva nell'ambito di due distinte organizzazioni sindacali (la adesione alle quali era libera), la Militaerverband, sostenuta dal partito social democratico, e la Wehrbund, che si dichiarava apolitica.

Il sistema attualmente in vigore prevede invece una netta

separazione tra la tutela degli interessi del personale di carriera e di quello in servizio di leva, anche se prolungato a domanda.

Per gli ufficiali e sottufficiali in spe vige infatti la piena libertà di iscrizione alle organizzazioni sindacali degli impiegati dello Stato, che sono strutturate in modo da tutelare anche gli interessi del personale militare.

Per il personale in servizio di leva esiste invece una forma di rappresentanza militare, che però si differenzia ancora al suo interno tra il personale in normale servizio di leva e quello a ferma prolungata (quest'ultimo può contrarre ferme protratte fino a 15 anni, configurando così un vero e proprio rapporto di impiego, seppure a tempo determinato). I primi infatti eleggono i propri rappresentanti soltanto a livello di compagnia e le loro funzioni si esauriscono nel rapporto con il comandante della stessa: la durata del mandato è variabile, ma comunque sempre inferiore ai 12 mesi. I militari a ferma prolungata (che comprendono anche sottufficiali non ancora in spe ed ufficiali con contratto a termine) hanno invece tre livelli di rappresentanza, uno locale (l'unità di appartenenza), uno intermedio (affiancato agli alti comandi periferici) ed uno centrale, la "Commissione Centrale dei militari a ferma prolungata". Detta commissione, composta da sette membri, opera a livello del Ministro Federale della Difesa. I rappresentanti di questa categoria restano in carica 3 anni.

Nel 1982, sull'esempio olandese e svedese, anche in Austria si è costituita una associazione di coscritti, la "Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs" (VDSO).

(Fonti: Bell jr., 1977; Relazione dell'addetto militare italiano a Vienna).

2.5. ANALISI DELLE ESPERIENZE STORICHE ATTRAVERSO IL PENSIERO DI DIVERSI AUTORI.

Il caso austriaco presenta due particolarità interessanti: la prima è che costituisce l'unico esempio di sindacalizzazione sinora

realizzato in un esercito totalmente a reclutamento volontario. La seconda è che rappresenta, se non erro, l'unico caso di un esercito sindacalizzato che abbia affrontato situazioni di conflitto.

Le situazioni affrontate furono due: un conflitto, seppure limitato, con l'Ungheria, per il territorio di confine denominato Burgenland (1921-1922), che tuttavia, malgrado la sua limitatezza, impegnò, nei momenti più caldi, più di un terzo dell'esercito austriaco. La seconda situazione fu un massiccio intervento in ordine pubblico, nel 1924, contro manifestanti socialdemocratici che avevano preso possesso della città di Vienna, innalzando barricate nelle strade: l'esercito intervenne con una forza di 9600 uomini ed ebbe 31 morti e 170 feriti.

Gli aspetti significativi di questi interventi sono, secondo Raymond Bell (Bell, 1977):

- malgrado le divisioni ideologiche esistenti allora nel paese (e riflesse anche, all'interno dell'esercito, dai due sindacati contrapposti), non vi è nessun elemento che faccia rilevare una diminuita efficienza dello strumento militare: in ambedue i tipi di intervento anzi l'esercito austriaco sembra essersi comportato assai bene;
- i sindacati, nelle fasi operative citate, non hanno mai interferito nella catena di comando;

L'esperienza austriaca dimostrerebbe quindi, secondo l'autore, che "una precisa linea divisoria può essere tracciata tra l'esercizio delle prerogative sindacali e la esecuzione degli ordini dei comandanti".

Queste valutazioni sono condivise da David Cortright (Cortright, 1977 c), il quale, analizzando l'esperienza, ormai storica, del sindacato militare in Svezia e Germania Federale, alla luce dei timori di una diminuita efficienza dell'apparato militare, afferma "Sembra ovvio, da quanto detto sui sindacati del personale di carriera nella Germania Occidentale e in Svezia, che tale effetto negativo appare inesistente".

Parzialmente diverso può sembrare l'impatto di una sindacalizzazione sul personale di leva. Cercando quindi un parametro, che

consenta di misurare l'efficienza complessiva delle forze armate in tempo di pace, Cortright lo individua nella convinzione e nella partecipazione con le quali il personale militare svolge la sua missione, nonché nella conoscenza ed accettazione sociale di tale missione. Esaminando in particolare i soldati in servizio di leva nelle forze armate olandesi (ove l'impatto delle organizzazioni sindacali di tale personale si è rivelato più marcato), Cortright rileva come, da un lato, i contingenti olandesi impiegati nelle esercitazioni NATO, abbiano ottenuto punteggi di valutazione elevati negli anni immediatamente precedenti (lo studio è del 1977), dall'altro come le dichiarazioni pubbliche degli esponenti sindacali dei coscritti dimostrino una seria convinzione della funzione difensiva affidata ai soldati. Questi poi affermano di ritenere "di rendere più a [sic] contingenti di altri paesi perchè godono di una maggiore dignità sociale e di una maggiore motivazione individuale".

Su una valutazione dell'esperienza olandese si soffermano anche Fritz Oliver e Ger Teitler (15), i quali sostengono che l'attività sindacale a favore del personale militare non può in alcun modo essere vista come una erosione della subordinazione o della apoliticità delle forze armate olandesi. Certamente si verifica un cambiamento nello stile militare, una crescente consapevolezza che, oggi, il personale militare di carriera non può ignorare le tattiche dei gruppi di pressione, in concorrenza per la spartizione del budget governativo.

Ma questo cambiamento di stile non comporta affatto, secondo gli autori citati, uno scivolamento da una posizione professionale ad una occupazionale: le azioni poste in essere a tutela degli interessi di categoria testimoniano, al contrario, un senso di responsabilità professionale, che si adegua al mutato contesto sociale del paese.

La necessità di un mutamento nello stile di comando, mutamento che sarebbe peraltro già in atto per la evoluzione naturale delle società nazionali, è secondo Manigart (Manigart, 1984) connaturata alla introduzione nelle forze armate di un sistema rappresentativo degli interessi del personale: il mutamento è, anche

secondo questo autore, da un sistema autoritario ad uno partecipativo.

Allo stato attuale delle cose, si verifica una curiosa coincidenza: tutte le forze armate che hanno organi di tipo sindacale, od anche soltanto in qualche modo rappresentativi del personale, sono a coscrizione obbligatoria; nessun esercito ad arruolamento totalmente volontario (tranne l'Austria) figura tra di esse. Gwyn Harries Jenkins (H. Jenkins, 1977 b) si pone il problema se vi sia un nesso causale tra i due fatti. La conclusione a cui l'autore arriva, dopo un esame dei vari casi concreti, è che non vi sia un legame diretto tra i due fenomeni: ciò che li porta a coincidere è il fatto che gli eserciti con personale tutto volontario sono quelli di tipo anglosassone, ove il servizio militare nasce e si sviluppa secondo una assai differente concezione.

“La evidenza pratica ci fa vedere”, scrive Harries Jenkins “che possono essere individuati due modelli distinti. Nel primo, quello continentale, le relazioni stabilitesi tra le istituzioni militari e la cittadinanza hanno creato una specifica cultura politica nella quale il servizio militare negli eserciti di massa è definito come parte integrante dello status di cittadino. Ciò fa riconoscere che la istituzionalizzazione della coscrizione dei cittadini è stata una componente essenziale dell'affermarsi dei regimi parlamentari dell'Occidente”. Per questa relazione, la protezione dei diritti del cittadino nell'attività lavorativa, non poteva non estendersi dal settore civile a quello militare: il modello continentale del cittadino-soldato porta dunque ad estendere al soldato i sistemi di tutela propri del cittadino. Dello stesso parere è Ger Teitler (Teitler, 1976 b), il quale, riconoscendo nella Rivoluzione Francese l'origine degli eserciti di massa e della coscrizione obbligatoria, scrive che, con la Rivoluzione, “tutto il popolo fu mobilitato nel nome della Libertà, della Eguaglianza e della Fraternità, abilitando così lo Stato a chiamare (alle armi) tutti i cittadini per difendere e diffondere la Rivoluzione”.

Diversa è la situazione del modello inglese, dove, secondo Harries Jenkins, “il servizio militare non ha mai assunto la funzione di rappresentare il contrassegno di una piena cittadi-

nanza del singolo. Al contrario in Gran Bretagna, per esempio, si può dire che un inalienabile diritto dell'individuo è sempre stato quello di non prestare servizio nelle forze armate". Ancora, nel modello anglosassone (od "insulare", come lo chiama Harries Jenkins), la tutela dei diritti del personale militare è automaticamente assicurata dalla appartenenza dei quadri ufficiali alla élite dirigente del paese.

Roger J. Arango (Arango, 1977) fa invece un'altra interessante osservazione: i paesi europei che hanno un sindacato del personale militare, sono generalmente governati da partiti socialdemocratici o laburisti; il fenomeno perciò deriverebbe dallo stretto collegamento che tali partiti hanno normalmente con il sindacato in genere.

Ancora questo autore osserva come l'esperienza concreta abbia dimostrato che non serve proibire per legge le associazioni sindacali del personale militare: il problema verrebbe soltanto spostato nei tempi e nei modi. Se ci si vuole opporre ad una penetrazione del sindacalismo tra il personale militare, bisogna agire sulle cause a monte e cioè sia sulle insoddisfazioni materiali del personale, sia sulle loro motivazioni. Per quanto riguarda queste ultime e, in particolare, la realtà americana, Arango sostiene che sarebbe necessario ritornare ad un esercito di leva, motivato non da incentivi economici ma da un sentimento di servizio verso il paese.

Secondo Philippe Manigart invece (Manigart, 1984) la linea di demarcazione tra paesi che hanno forme di rappresentanza libera ed elettiva del personale militare e paesi che la rifiutano, passa per luoghi causali diversi, che solo in parte ed incidentalmente coincidono con la divisione tra eserciti di leva ed eserciti fondati sul volontariato. Premesso infatti che una effettiva rappresentanza degli interessi di categoria ha dovuto sempre essere imposta al vertice militare (che la rifiuta, come cessione di potere), sia dall'interno - pressione della base - o dall'esterno - pressione dei partiti politici -, Manigart sostiene che laddove l'establishment militare gode ancora di una larga autonomia e di un effettivo potere (USA, Gran Bretagna e Francia, ad esempio), il vertice

militare ha potuto sinora opporsi a qualsiasi forma di sindacalizzazione delle forze armate; il contrario è avvenuto nei paesi in situazione diversa.

Una opinione ricorrente è quella che la parte professionale delle forze armate e quella di leva (ove esista), abbiano e debbano necessariamente avere organi distinti di tutela sindacale. Scrive, ad esempio, Gerard Perselay (Perselay, 1977) che "l'esperienza europea è che i coscritti hanno generalmente organizzazioni proprie per rappresentarli. Parte di questa separazione è fondata sulla carenza di una comunità di interessi con il personale di carriera. Ciò può essere interpretato nel senso che i coscritti hanno scopi ed interessi differenti, buona parte dei quali non sono relativi al loro, relativamente corto, periodo di servizio militare". Ancora, David Cortright (Cortright, 1977 c) scrive "I sindacati militari in Europa mostrano due distinti aspetti: lo sviluppo di associazioni separate per ogni categoria di personale ed una divisione tra sindacalismo del personale professionale e sindacalismo del personale di leva". Tale differenza di problematiche è puntualizzata anche da Roger J. Arango (Arango, 1977), nonché da Phillippe Manigart (Manigart, 1984), che puntualizza la diversità dei due fenomeni.

Un dato abbastanza costante, che si rileva ove, in una organizzazione sindacalmente libera del personale militare, coesistono associazioni di origine e tipologia tipicamente interne alla istituzione e sezioni o gruppi di sindacati generali dedicati al personale militare, è la prevalente adesione del personale ai primi (dati significativi in questa direzione si sono trovati soprattutto in Belgio e nella RFT, ma la tendenza è avvertibile anche in Olanda e nei paesi dell'area scandinava). Appare dunque, almeno per ora, vincente una tendenza di tipo corporativo-professionale, dovuta probabilmente alla consapevolezza del personale militare professionale di una reale specificità della istituzione militare. Questo fenomeno è avvertito anche dal mondo sindacale civile, che può di conseguenza porsi anche in posizioni di contrasto con le associazioni rappresentative del tipo citato. Rileva in proposito, ad esempio, Manigart (Manigart

1984), come la principale motivazione dei sindacati civili in Belgio nel chiedere la libertà sindacale per le forze armate, non fu quella di aumentare il numero dei loro associati, quanto quella di porre fine ad un monopolio di organismi a carattere corporativo, così come erano considerate le associazioni professionali del personale militare.

Appare interessante citare, tra le esperienze storiche significative, uno dei pochi sondaggi di opinione effettuati presso forze armate sottoposte ad un processo di sindacalizzazione. Il sondaggio è stato compiuto dalla AOSA (Association des Officiers en Service Actif) delle forze armate belghe, nel 1980 (due anni dopo la definitiva regolamentazione della funzione rappresentativa) ed è riportato da Manigart in appendice al saggio più volte citato. L'universo indagato comprende tutti gli ufficiali in servizio; il tasso dei rispondenti è stato del 35%, ma l'appartenenza per grado, provenienza, classe di età ecc. fanno ritenere, secondo l'autore, il campione sufficientemente rappresentativo. I dati più interessanti sono:

1. la ripartizione dei rispondenti per appartenenza sindacale: il 48% appartiene alla AOSA (associazione rappresentativa di tipo corporativo, come già si è detto); il 3% a sindacati intercategoriaли civili; il 45,5% non è iscritto a nessun sindacato:

2. la opinione dei rispondenti sulla avvenuta sindacalizzazione del personale militare: l'82% ritiene positivo detto processo riferito alle associazioni di categoria di tipo corporativo, mentre solo il 25,5% esprime lo stesso giudizio sulla possibilità di aderire ai sindacati civili intercategoriaли;

3. la classifica degli obiettivi della funzione rappresentativa, in ordine di importanza; essa è:

- la difesa degli interessi morali e professionali;
- la difesa degli interessi materiali;
- la valorizzazione della professione nei confronti della

pubblica opinione;

- la informazione dei comandanti sui problemi del personale;
- la collaborazione con i comandanti per risolvere tali problemi;
- la informazione della opinione pubblica sulla difesa nazionale;
- la informazione degli stessi ufficiali;
- la difesa degli interessi del personale in quiescenza;
- la mediazione tra i comandanti e le altre organizzazioni sindacali;
- la partecipazione ad organismi di promozione sociale e culturale.

4. Gli strumenti di azione della funzione rappresentativa: essi sono visti principalmente come azione verso la autorità militare, partecipazione ai comitati previsti dalla normativa, azione attraverso la stampa, interventi nei confronti del potere politico, studi e seminari e conferenze pubbliche sui temi di interesse.

Roger Manley ed altri, concludono il già citato studio MILITARY UNIONIZATION ..., affermando che, probabilmente, "qualche forma di sindacalizzazione o, almeno, qualche effettiva forma di rappresentanza degli interessi del personale militare è inevitabile ..." Così come è successo nella industria civile "noi possiamo ora essere testimoni di una inesorabile tendenza verso una rappresentanza del personale militare, che continuerà anche se i parlamenti ritengano che un reale ed attuale pericolo sia associato con una organizzazione del personale militare".

Anche per Manigart (Manigart, 1984), "è falso affermare che il sindacalismo sia, per definizione, incompatibile con la missione delle forze armate"; d'altra parte "essendo le forze armate occidentali pensate per difendere la democrazia, sembra logico che esse applichino a se stesse i principi democratici", anche per evitare che una mancata partecipazione al cambiamento sociale porti ad un isolamento della istituzione militare dalla società di appartenenza.

2.6. ABOZZO DI UN MODELLO EMPIRICO DELLA RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE MILITARE IN EUROPA.

1. La rappresentanza è elettiva (eccetto la Francia).
2. La rappresentanza del personale di carriera è distinta da quella del personale di leva. La prima si configura generalmente come rappresentanza di interessi di tipo sindacale, la seconda come tutela di diritti civili e politici (Svezia, Norvegia, Danimarca, RFT, Belgio, Austria, Francia).
3. Esiste di norma un pluralismo di associazioni di rappresentanza, ma spesso il personale, per categoria, si concentra in una sola associazione (RFT, Belgio, Olanda).
4. Lo Stato prevede un riconoscimento giuridico per le associazioni rappresentative e richiede loro certe caratteristiche ed adempimenti (Belgio, Olanda).
5. La organizzazione della rappresentanza del personale militare si articola normalmente in due (a volte tre) livelli, uno regionale ed uno nazionale (RFT, Belgio, Olanda, Francia, Svezia, Austria).
6. L'organo rappresentativo a livello nazionale ha particolari poteri e modalità di negoziazione con lo Stato (Svezia, Norvegia, Danimarca, RFT, Belgio, Olanda, Francia).
7. I delegati sono ovunque immediatamente rieleggibili.
8. Esiste una delimitazione delle materie di competenza dell'organo rappresentativo. L'elenco normalmente comprende: trattamento economico, status del personale, condizioni di lavoro, trattamento pensionistico (Belgio, Danimarca).
9. Il personale che svolge la funzione sindacale a livello centrale lavora a tempo pieno in tale funzione (Svezia, Belgio, in parte Olanda).
10. Tra i mezzi di pressione sindacale è normalmente escluso lo sciopero (con la eccezione dei paesi scandinavi).
11. Gli organismi rappresentativi si collegano normalmente con l'opinione pubblica mediante comunicati stampa e propri

organi di informazione (Svezia, Norvegia, Danimarca, Belgio).

Note

- (1) Nei paesi Scandinavi, perchè in essi per primi si sono sviluppate forme di democrazia industriale in ambito civile. Scrive in proposito Laurie A. Broedling (Broedling, 1977, pag. 21): "I paesi scandinavi sono stati in prima linea per il movimento di democrazia industriale e le loro industrie sono state le prime ad essere attivamente coinvolte in esperimenti di crescente partecipazione operaia... Le loro confederazioni del lavoro hanno avuto un grande livello di influenza nel controllo della legislazione approvata a beneficio dei loro rappresentati".
- (2) Manigart, 1984, pag. 4.
- (3) H. Jenkins, 1977, pag. 63.
- (4) Segal, 1977, pag. 31-32.
- (5) H. Jenkins, 1977, pag. 56.
- (6) H. Jenkins, 1977, pag. 68.
- (7) H. Jenkins, 1977 pag. 61.
- (8) Segal, 1977, pag. 28.
- (9) Segal, 1977, pag. 45-47.
- (10) H. Jenkins, 1977, pag. 69-72.
- (11) Cortright e Thurmond, 1977.
- (12) Introduzione, di William Taylor ed altri (eds), al volume MILITARY UNIONS, citato in bibliografia, pag. 9.
- (13) Se ne ha una chiara visione guardando le date della pubblicistica americana nella bibliografia allegata.
- (14) Essa ha assunto negli anni '70 una particolare forza, sia per il numero di iscritti (25.000 nel 1976, circa il 60% della categoria), sia per la maggiore libertà con cui ha potuto manifestare e sostenere le proprie istanze, trattandosi di personale non di carriera. In questa veste ha finito per avere anche una funzione traente nei confronti delle altre organizzazioni. .
- (15) Oliver e Teitler 1982.

CAPITOLO 3

NOTE SULLA RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI NELLE OCCUPAZIONI E PROFESSIONI CIVILI IN ITALIA

3.1. *ELEMENTI ESSENZIALI DI SVILUPPO DEL SINDACATO IN ITALIA.*

La difesa degli interessi delle categorie lavoratrici ha avuto nel nostro paese caratteri in parte comuni a quelli di tutte le moderne democrazie industriali e in parte specifici, sia per quanto concerne le forme associative di tutela, i settori produttivi interessati e le modalità di collegamento con corrispondenti partiti sul piano politico.

Il sindacalismo italiano è passato, come è noto, attraverso fasi unitarie e fasi di separazione ed anche di contrapposizione di sindacati di diversa matrice ideologica e politica: dal Patto di Roma del 1944, alla scissione della CGIL (1949), alla creazione della CISL (1950), alla creazione, di nuovo, dopo l'autunno caldo del 1969, della Federazione unitaria CGIL, CISL e UIL, fino alla successiva nuova separazione. Sul piano normativo, il quadro previsto dalla Costituzione della Repubblica per la rappresentanza e la tutela dei lavoratori è rimasto sostanzialmente inattuato: ad un regime che prevedeva un peso dei singoli sindacati proporzionale alla loro effettiva rappresentatività (numero degli iscritti), il mondo politico e sindacale italiano ha preferito un sistema fondato su di una rappresentatività presunta, "generosamente concessa", come scrivono Carinci e Mariucci (Carinci, 1989) "da parte della controparte pubblica e della stessa giurisprudenza amministrativa". Così come non è stata attuata, ed è tuttora in via di attuazione, la regolamentazione del diritto di sciopero.

Passando da un piano formale ad uno sostanziale (sempre normativo), è opportuno ricordare che i diritti generali del lavoro sono stati codificati, pr il settore privato, nello Statuto dei Lavoratori nel 1970, e per quello pubblico nella "Legge Quadro del Pubblico Impiego" (L. n. 93/1983).

Ciò che di peculiare la storia del sindacato presenta in Italia è, come è noto, lo stretto legame con il livello politico, aspetto definito anche come 'primato' della politica, nel senso dato da Pizzorno di "... capacità' associativa presente in maniera prevalente, se non quasi unica, in chi ha fatto prima una scelta politica" come se "... le forze per un'azione collettiva si possano raccogliere soltanto quando quest'azione si iscrive in un certo orientamento politico, se no, non si raccolgono" (A. Pizzorno, *I sindacati nel sistema politico italiano*, in P. Farneti, a cura di, *Il sistema politico italiano*, il Mulino, Bologna, 1973, p. 120). Il peso della mediazione politica, effetto della oggettiva debolezza del sindacato dai primi anni della repubblica fino a tutti gli anni '50, mantiene il sindacato in una forma di relativa sudditanza ai partiti, e in particolare a quelli della sinistra. L'accentuata caratteristica 'di classe' del sindacato, e l'ambito politico entro cui anche le rivendicazioni 'economicistiche' si scrivono, contribuiscono a mantenere la forma sindacale di aggregazione della solidarietà nell'alveo originario della classe operaia, escludendo dalla rappresentanza gli interessi di altre categorie di lavoratori che, per la loro collocazione nella struttura sociale, vengono assimilate dal sindacato alle classi dominanti e da esse stesse identificate come certamente 'diverse' dai lavoratori manuali, vale a dire i ceti medi impiegatizi.

Se il momento di maggiore debolezza contrattuale del sindacato coincide con il momento di maggiore sostegno e radicalizzazione politica da parte della sinistra, nel corso degli anni '60 la situazione si rovescia, portando ad un rafforzamento della capacità di lotta e ad una conseguente minore necessità di 'protezione' politica, vale a dire ad una più certa identità del sindacato, che si distacca, radicalizzandosi, dalla predominanza dei partiti della sinistra i quali, a loro volta, stanno sempre più

coinvolgendosi nella politica attiva perdendo così, nei fatti, il ruolo storico di opposizione (cfr. Pizzorno, cit., p. 140 ss.) e la conseguente capacità di mobilitazione conflittuale della base.

Nella mutata situazione, il sindacato riesce a dotarsi di sufficiente identità da diventare interlocutore necessario del sistema politico, in quanto capace di aggregare interessi di vasta entità e di controllare nel contempo le manifestazioni di dissenso. La politicizzazione del sindacato e il ruolo fortemente politico assunto come proponente di riforme costituisce il carattere più tipico dell'evoluzione del sindacato in Italia per tutti gli anni '70. In questo quadro, il sindacato tende ad inglobare domanda politica di valenza più generale, proponendosi come punto di riferimento per istanze che coinvolgono anche altre categorie sociali, o almeno proponendo riforme che riguardano mutamenti in tutti i settori, e per le quali la 'controparte' non è soltanto il potere industriale (controparte tradizionale), ma anche la proprietà fondiario-edilizia (per la riforma della casa) o i grandi medici (per la riforma sanitaria) o certe burocrazie parastatali (cfr. Pizzorno, cit., p. 144).

L'aumentata forza contrattuale del sindacato e il raggiungimento di grossi obiettivi sul piano delle rivendicazioni salariali (l'inquadramento unico operai-impiegati, ad esempio) viene considerato tra le cause del sorgere di malumori in quelle categorie di lavoratori che, fuori dalla dicotomia classe operaia/proprietà industriale, vedono deperire il proprio ruolo senza che alcuna delle due parti se ne possa oggettivamente assumere la difesa. I ceti medi impiegatizi, i cosiddetti 'quadri intermedi' e alcune categorie di personale professionalizzato ma dipendente da enti perlopiù pubblici, avvertono quel senso di 'privazione relativa' o di 'decadimento di status' che l'avvicinamento retributivo tra lavoratori esecutivi e quadri avrebbe causato, conducendo alla formazione di aggregazioni di interessi di tipo sindacale eterogenee rispetto al sindacato operaio, manifestatesi per la prima volta con la 'marcia dei quarantamila' nell'ottobre 1980 a Torino. Da ricerche espressamente svolte sui quadri Fiat, protagonisti di quella manifestazione, proviene una spiegazione fondatamente

diversa, che imputa il sorgere di solidarietà 'tra i colletti bianchi' all'individuazione di interessi specifici, per cui "Obiettivi di aumento delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito sembrano qui consapevolmente e razionalmente associati alla scelta di un'organizzazione autonoma di rappresentanza degli interessi.

(...) Interessi e obiettivi opposti, più che diversi, a quelli tutelati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori esecutivi" (A. Baldissera, *La svolta dei quarantamila. Dai quadri Fiat ai Cobas*. Comunità, Milano, 1988, p. 29). Interessi che si fondano sul riconoscimento della professionalità e della responsabilità ricoperta, e sulle necessità di tutela e rivalutazione del ruolo.

L'evoluzione della problematica sindacale presenta dunque aspetti nuovi, anche se già presenti in altre società, e che sono stati definiti come sindacalizzazione di ceti medi.

Per molti aspetti, questa problematica include l'estensione di aggregazioni di interessi di tipo sindacale alle numerose e differenziate categorie di lavoratori, soprattutto non manuali e anche molto professionalizzati, che lo sviluppo delle società industriali ha prodotto. In queste aggregazioni si collocano le manifestazioni di aggregazioni di interessi professionali del personale delle forze armate, per le quali in Italia si assiste ad un processo che, se da un lato ripercorre analoghi passaggi già emersi in altri paesi europei, da un altro rientra, anche temporalmente, nel più generale processo di sindacalizzazione di categorie fino a pochi decenni fa estranee a forme collettive di espressione della solidarietà. Parallela e collegata a questa evoluzione si situa quella che è stata definita come 'crisi del sindacato' nelle sue caratteristiche tipiche di sindacato dei lavoratori manuali della tradizione del movimento operaio, per alcuni dovuta ad una crisi della capacità rappresentativa di tutte le categorie di lavoratori (Carinci, cit.). Sintomo ormai noto di tale caduta della rappresentatività di base è il proliferare (e la forza) di nuove formazioni spontanee, come i Cobas, in particolare in diversi comparti dei servizi, pubblici e privati.

3.2. LA SINDACALIZZAZIONE DEI CETI MEDI. CORPORATIVISMO E PARTECIPAZIONE.

Il processo maggiormente assimilabile alle manifestazioni verso la tutela di interessi collettivi da parte del personale militare è quello che vede l'estensione di problematiche di tal tipo nelle classi medie, in settori di attività impiegatizie, intellettuali o tecniche. La diffusione di sensibilità collettive da parte dei 'colletti bianchi' è stata da alcuni autori attribuita alla crescente differenziazione socio-strutturale delle società avanzate, che comporta frammentazione di interessi e 'corporativizzazione' necessaria per il riconoscimento e la tutela di ruoli sempre più professionalizzati e sempre meno tutelabili in forma aggregata attraverso le strutture 'tradizionali' del sindacato operaio.

La spiegazione 'corporativistica', impiegata perlopiù per segnalare la fondamentale differenza esistente tra sindacato tradizionale e i nuovi organismi 'selvaggi' (differenza sottolineata in prevalenza negli ambienti del sindacato ufficiale), non indica l'emergere di "fenomeni di collaborazione tra sindacati, imprenditori e stato - a livello aziendale, settoriale o nazionale - che garantiscono in genere ai primi il riconoscimento del monopolio della rappresentanza degli interessi" e neppure "... quelle organizzazioni degli interessi che monopolizzano la produzione di un certo bene o servizio, che ne stabiliscono o contribuiscono a stabilire il prezzo, che elaborano in modo autonomo i regolamenti interni, che controllano l'accesso di nuovi membri e decidono la distribuzione dell'autorità e del vantaggio". (Baldissera, cit., p. 111). La concezione di *corporativismo* implicata in questo caso, e dovuta a Sergio Garavini, definisce corporativi quegli interessi "... fondati su una base relativamente ristretta di qualifica professionale, d'azienda, di settore, di comparto (ad esempio, dipendenti delle amministrazioni pubbliche) che impostano la loro azione nei confini di questa base, entro un'ottica limitata, fuori da un'analisi e da una valutazione più ampia della situazione economica, sociale e politica". (S. Garavini, *Processi di frammentazione e*

nuovo corporativismo, in S. Caruso (a cura di), *Corporativismo e stabilità sociale in Italia*, Liguori, Napoli, 1980, p. 282).

Anche per Aris Accornero (in *La terziarizzazione del conflitto e i suoi effetti*, in G. P. Cella e M. Regini (a cura di), *Il conflitto industriale in Italia*, Il Mulino, Liguori, 1985) "corporativo" starebbe a significare "iper-categoriale", nel senso di un orientamento "... chiaramente visibile nella crescita ed aggressività del sindacalismo autonomo, che è tale perchè non ha o non si pone problemi di collegamento intercategoriale fra i lavoratori, per cui gestisce separatamente le varie unilateralità posizionali e si avventura senza problemi in una rappresentanza dimidiata". (p. 310).

Si tratta, come nota Baldissera, di concetti in qualche modo arbitrari, in quanto non viene fornito un insieme di criteri di discriminazione fra interessi "ristretti" e "più ampi", tra ottica "limitata" e "complessiva". Ciò che comunque caratterizza questa concezione di corporativismo sembra essere, in ultima analisi, una specie di "indifferenza verso il contesto in cui si opera", per cui la definizione degli interessi e la loro tutela, oltre che avvenire su base particolaristica, di categoria, si limita alla valutazione delle posizioni e delle sorti della categoria **per sé**, separata dalle altre categorie, simili o contigue, dalle sorti del settore o dell'istituzione di cui fa parte, e ancor più da quelle dell'istituzione o del settore nel contesto sociale complessivo.

In conclusione, le diversità esistenti tra le aggregazioni di interessi sostenute dal sindacato tradizionale (operaio in altri termini) e quelle su cui si fondano le rivendicazioni dei nuovi gruppi di rappresentanza possono venir espresse dalla diversa ampiezza della solidarietà, come pure dalla natura della stessa solidarietà: globale e rivolta a tutti gli appartenenti alla classe dei lavoratori esecutivi, sulla base del riconoscimento e dell'identificazione in interessi e valori comuni nel primo caso: limitata alla singola categoria professionale e strumentale al raggiungimento di scopi pratici di valorizzazione dello specifico particolare, nel caso del sindacalismo 'autonomo'. Nel primo caso si ha un'attenzione maggiore alle condizioni generali del lavoro nel contesto

istituzionale in cui si colloca, tendendo alla partecipazione nelle scelte politiche e gestionali in campo economico sociale. Nel secondo, al contrario, questa prospettiva partecipativa sembra assente (o del tutto accessoria), mentre prevalgono le tematiche 'economicistiche' di difesa e promozione dello status categoriale. Le ragioni profonde di queste diversità sembrano risiedere nella organizzazione e nei meccanismi di una società complessa, in cui le relazioni, le competenze professionali, le realtà sociali, si articolano sempre più in modo da favorire il nascere ed il consolidarsi di corporativismi di varia natura (COBAS, GILDA, ecc.) e forme di egoismo sociale. In questo contesto la confederalità, che punta su un disegno unificante, appare difficile da mantenere; la base sembra non sempre comprendere la scelta concertativa e manifesta sempre più spesso simpatia ad un modello sindacale che alla concertazione sostituisce la vertenzialità ed il conflitto.

Accanto alla spiegazione fondata sulla natura corporativistica delle rivendicazioni di specifiche categorie, che vedono crescere la propria privazione relativa e deperire il proprio status, l'analisi dell'evoluzione delle forme di conflitto degli interessi negli anni Ottanta ha prodotto una diversa interpretazione, meno legata al contingente e di portata esplicativa più generale. Si tratta della "terziarizzazione del conflitto", che in parte riprende le analisi prima rammentate circa la sindacalizzazione dei ceti medi nelle società avanzate.

Il processo consiste (cfr. Tatiana Pipan, *Sciopero contro l'utente. La metamorfosi del conflitto industriale*, 1989) nel progressivo e crescente passaggio da una conflittualità 'industriale' ad una 'terziaria', in cui i gruppi in cerca di identità e in fase di costruzione di identità collettive in base a cui avviare processi di scambio si collocano nei settori non industriali dell'economia, nei servizi pubblici e nella burocrazia, oppure in livelli occupazionali non esecutivi (professionisti impiegati in organizzazioni, come i medici, oppure quadri di medio livello e tecnici aziendali, oppure ancora categorie in cerca di riconoscimenti professionali, come i macchinisti delle ferrovie, o di riqualificazione e riconquista di un

prestigio perduto, come gli insegnanti.).

L'espressione di solidarietà comuni e la ricerca di forme di tutela e rappresentanza si realizzano in questi gruppi al di fuori, e spesso in contrapposizione, rispetto ai sindacati tradizionali, perchè esprimono comunque interessi di natura troppo eterogenea in confronto a quelli tipici difesi dal sindacato. La crescente importanza di queste categorie, e la richiesta di riconoscimenti, viene fatta risalire all'effettivo peso crescente assunto nella società industriale contemporanea da molti settori di lavoratori dipendenti ma non esecutivi, professionisti e 'colletti bianchi', peso che si esprimerebbe anche nelle nuove forme di aggregazione di interessi e di manifestazione della conflittualità, fondate su richieste di riconoscimento 'della differenza' e non più 'della eguaglianza' nelle condizioni di lavoro.

CAPITOLO 4

NASCITA E SVILUPPO DEL SISTEMA RAPPRESENTATIVO NELLE FORZE ARMATE ITALIANE

4.1. *FINO ALLE PRIME ELEZIONI.*

Così come in altri paesi, anche in Italia il primo tentativo di tutelare gli interessi del personale di carriera nelle forze armate venne effettuato da associazioni professionali di categoria, composte però esclusivamente da personale in congedo (1), costituite (o ricostituite) negli anni '50. Fu però alla fine degli anni '60 che alcune tra di esse dettero vita ad una vera e propria associazione con caratteristiche sindacali, l'ANAM (settembre 1969), aperta anche al personale in servizio delle tre forze armate. Tali associazioni condussero le loro battaglie attraverso periodici associativi, quali "Il corriere dell'aviatore", "L'aiutante ufficiale" (che diviene nel 1972 "Il giornale dei militari"), "Il nuovo pensiero militare".

Contemporaneamente si sviluppò sulla stampa militare (le tre riviste di forza armata), soprattutto nei primi anni '70, un intenso dibattito che non riguardava soltanto gli aspetti rappresentativi degli interessi professionali, ma più in generale la democratizzazione delle forze armate. La stampa nazionale si dimostrava in quegli anni generalmente diffidente, cauta, spesso poco informata, qualche volta decisamente contraria a forme di tutela nelle forze armate (2).

Nel 1969 fu un ufficiale in servizio a muoversi, l'ammiraglio Marengo, che, attenendosi al regolamento di disciplina vigente, chiese autorizzazione al Ministro per costituire una associazione sindacale tra gli ufficiali di Marina. L'autorizzazione non venne concessa, ma innescò le prime interrogazioni parlamentari (on. Niccolai, poi on. Tocco), una prima proposta di legge (3)

sull'esercizio dei diritti civili e politici dei cittadini appartenenti alle forze armate - che parlava, per la prima volta, di sindacato per il personale militare -. Ma già nel 1970, il Presidente del Consiglio (all'epoca l'on. Andreotti) aveva sottolineato il disagio del personale militare che, non possedendo un proprio sindacato, non aveva modi di sostenere e di difendere le proprie esigenze rivendicative: ciò poneva la categoria in una posizione di relativa inferiorità che il Parlamento, nella sua sensibilità politica, avrebbe dovuto colmare (4).

E fu sempre un parlamentare democristiano, il sen. Ettore Spora, che, il 4 Maggio 1973, presentò un disegno di legge, in soli quattro articoli, diretto ad autorizzare il personale militare di carriera ad iscriversi ad associazioni sindacali. Seguì una più articolata proposta di legge di un deputato del MSI, l'on. Niccolai, che si era già occupato del tema con una interrogazione parlamentare.

Il dibattito parlamentare sulla eventualità di una rappresentanza sindacale del personale militare, si inserisce a questo punto nel più ampio dibattito sulla riforma del regolamento di disciplina, del codice penale militare e sulla eventuale istituzione di un commissario parlamentare per le forze armate (5), in una parola in quella democratizzazione delle forze armate che già aveva formato oggetto del dibattito pubblicistico interno.

Ne è espressione il primo disegno di legge presentato dal Governo sul tema (Ministro della Difesa l'on. Lattanzio), il n. 407/1976 e che, unitamente ad altre due proposte presentate dalle opposizioni (n. 526/1976 e 625/1976) veniva portato all'esame della Commissione Difesa della Camera dei Deputati, in sede referente il 14 ottobre 1976. Nel disegno di legge governativo compariva, per la prima volta, la figura di organi di rappresentanza interni alla istituzione militare (6), così come poi (seppure con alcune modifiche) verranno realizzati dalla vigente normativa. Tale figura, abbastanza atipica rispetto alle altre soluzioni europee, sembrava ispirarsi, in senso lato, al sistema francese, rendendo però i membri dei consigli più rappresentativi, attraverso la sostituzione del sorteggio con un sistema di elezione a tre stadi.

Il dibattito parlamentare, per l'argomento che qui interessa, si concentrò soprattutto sul divieto di iscrizione del personale militare ai sindacati: la posizione contraria alla sindacalizzazione della Democrazia Cristiana e degli altri partiti di centro trovò le sinistre divise, con i socialisti e i radicali favorevoli ad una libertà sindacale ed i comunisti invece decisamente contrari. Tali posizioni vengono mantenute, in linea di massima, anche nelle votazioni sulla legge, che verrà approvata, in via definitiva, il 21 Giugno 1978, con il voto favorevole di comunisti, democristiani, liberali, repubblicani, socialdemocratici e quello contrario di costituente di destra, demoproletari, missini, radicali. Il PSI, vista accantonata anche la sua proposta relativa al commissario parlamentare, si asterrà. La legge è divenuta esecutiva l'11 Luglio 1978 con il numero 382.

La normativa sulla rappresentanza si completò con la emanazione di un regolamento di attuazione, previsto dall'art. 20 della legge 382/1978, emanato con DPR 4 Novembre 1979 n. 691 e con il titolo "Regolamento di Attuazione della Rappresentanza Militare" (RARM).

4.2. *IL SUCCESSIVO SVILUPPO NORMATIVO*

Nella primavera del 1980 ebbero luogo le prime elezioni dei membri dei consigli rappresentativi ai vari livelli. Ad organo centrale eletto avrebbe dovuto fare seguito, a norma dell'art. 20 della legge 382/78, un decreto ministeriale che emanasse il regolamento interno per l'organizzazione ed il funzionamento della rappresentanza militare e, contemporaneamente, stabilisse le norme di collegamento con i rappresentanti delle categorie in congedo. Tuttavia, per il contenzioso sorto tra COCER e amministrazione della difesa su detto regolamento, i due decreti uscirono in tempi diversi. Il primo a vedere la luce fu il D.M. 5 Agosto 1982, "Norme di collegamento della rappresentanza militare con i rappresentanti dei militari delle categorie in

congedo e dei pensionati". Con esso si stabilisce:

- la istituzione di un albo ministeriale delle associazioni abilitate a svolgere una funzione rappresentativa nei confronti del personale in congedo (7);
- le norme e le modalità per le riunioni congiunte COCER-associazioni;
- la audizione annuale da parte del Ministro dei rappresentanti delle associazioni iscritti all'albo.

Il "Regolamento interno per l'organizzazione e il funzionamento della rappresentanza militare" ha visto invece la luce con D.M. 9 Ottobre 1985 (per il contenzioso in merito, vedasi il capitolo ad esso dedicato).

Il RARM ha subito due successive modifiche. La prima, disposta con DPR 30 Ottobre 1984 n. 912, ha mutato il numero e la composizione dei consigli intermedi dell'Esercito e della Guardia di Finanza, per adeguarli alla nuova ripartizione territoriale adottata dalle due forze armate.

Assai più sostanziale appare la seconda, disposta con DPR 28 Marzo 1986 n. 136. Essa ha previsto, oltre ad una serie di precisazioni e modifiche organizzative minori,:

- la possibilità di modificare il numero e la composizione dei COIR con decreto ministeriale, anzichè presidenziale;
- il ricorso ad elezioni straordinarie per reintegrare gli organi di rappresentanza, ove ciò non sia stato possibile con l'ordinario meccanismo del primo dei non eletti;
- due possibilità di incontro dei COBAR con la base dei rappresentati (uno a metà mandato ed uno al termine, per un rendiconto finale);
- maggiori possibilità di collegamento e di confronto fra gli organi di rappresentanza ai diversi livelli;
- una funzione di collegamento dei Comandi Generali dei Carabinieri e della G.d.F. tra le proposte dai sindacati della Polizia di Stato e l'attività delle rispettive sezioni al COCER;
- la costituzione di COBAR speciali per il personale in servizio all'estero;
- la abolizione della previsione normativa di una revisione

biennale del RARM.

Nello stesso anno 1986, con una legge dedicata ad un'altra tematica, la legge 24 Dicembre 1986 n. 958 sul servizio militare di leva, venne apportata una modifica sostanziale alla precedente normativa, inserendo nel COCER i rappresentanti del personale in servizio di leva. Detti rappresentanti, con mandato semestrale, eletti nella misura di due militari di truppa ed un ufficiale di complemento per ogni forza e corpo armato, hanno portato il Consiglio Centrale ad una forza complessiva di 79 unità.

Ancora, tra la normativa che ha inciso sulla rappresentanza militare, si può citare il DPR 18 Luglio 1986, con il quale è stato approvato il nuovo regolamento di disciplina militare, ove prevede tra i comportamenti che possono essere puniti con la consegna di rigore, mancanze commesse nell'esercizio della rappresentanza militare.

Il RIRM ha subito, nel periodo in esame, una sola modifica, voluta dal COCER e diretta a snellire il funzionamento dell'organo. Essa ha stabilito infatti che la assemblea dei Consigli di Rappresentanza poteva, in seconda convocazione, considerarsi validamente costituita con la presenza della metà più uno dei componenti il Consiglio, emendando la precedente previsione che richiedeva sempre la presenza dei due terzi dei delegati. La modifica origina dalla delibera n. 1 del 19.7.1989, trasmessa al Ministro con parere favorevole del Capo di SMD e sanzionata dal titolare del dicastero con provvedimento datato 15.1.1990.

Una modifica sostanziale alla legge 382/78 è stata infine apportata con la approvazione, in Commissione Difesa in sede deliberante, del prolungamento del mandato dei delegati eletti militari di carriera da due a tre anni. Anche questo provvedimento ha tratto origine da una delibera del COCER (delib. n. 6 del 25.1.1989), recepita in uno schema di d.d.l. presentato dal Ministro ed approvato in Commissione Difesa del Senato, malgrado il parere sostanzialmente contrario del relatore della proposta, il 7.2.1990.

Un analogo (come iter) provvedimento di modifica della stessa legge 382/78, volto a consentire al COCER la emanazione diretta

di comunicati stampa, presentato anch'esso dal Ministro, è stato poi dallo stesso ritirato di fronte alla opposizione della commissione senatoriale (seduta del 19.12.1989).

- (1) Ciò trova probabilmente motivo nelle limitazioni poste dal Regolamento di Disciplina, ed. 1964, alla facoltà di associarsi per i militari in servizio.
- (2) Valga a titolo di esempio quanto scriveva il Corriere della Sera nel settembre 1966: "Quanto al sindacato militare, i tedeschi dovranno sbarazzarsene di urgenza, nell'interesse loro e del mondo. Non solo il sindacalismo militare non è una garanzia contro il militarismo, ma è l'introduzione al militarismo attraverso l'anarchia militare. Introdotti i sindacati nelle caserme, sorge subito la collusione tra sindacati e generali demagoghi, specie informi e perniciosi. Poteri incontrollabili hanno la strada aperta al controllo delle forze armate attraverso il sindacalismo militare".
- (3) Di iniziativa di un gruppo di deputati del PCI e presentata alla Camera il 24 Maggio 1972.
- (4) Il 17 Aprile 1970, in sede di dichiarazione di voto sulla fiducia al governo, alla Camera dei Deputati.
- (5) Per il commissario parlamentare per le forze armate vedasi apposito paragrafo.
- (6) La relazione di maggioranza in proposito recita testualmente: "fornire ai militari organi rappresentativi che fossero in grado di prospettare, ai vari livelli, ai comandi militari, le esigenze, le richieste e in genere il punto di vista del personale militare".
- (7) L'elenco delle associazioni iscritte all'albo subirà poi una serie di aggiornamenti con i D.M. 1/10/1983, 25/10/1984, 25/11/1985, 12/5/1986, 30/10/1986.

CAPITOLO 5

NOTA SUL COMMISSARIO PARLAMENTARE PER LE FORZE ARMATE

Questa nota viene redatta perchè la ipotesi di una istituzione del commissario parlamentare per le Forze Armate si intreccia strettamente con la storia della nascita normativa della rappresentanza militare e con la sua evoluzione successiva fino all'attualità (una proposta di legge in merito è attualmente giacente alla Camera dei Deputati) e viene ritenuta da alcuni (e tra questi i firmatari della proposta citata) come elemento integrante e fors'anche parzialmente compensativo dell'istituto della rappresentanza.

5.2. CENNO STORICO

Il primo esempio di un "defensor civitatis" si trova nell'ambito del diritto romano: l'istituto apparve verso la metà del IV secolo d.C., con la funzione di tutelare gli interessi dei cittadini nei confronti della amministrazione imperiale. Le sue attribuzioni investirono sia la giurisdizione civile sia, più limitatamente, quella penale e la esazione fiscale.

Nel mondo moderno l'istituto riappare, con una particolare funzione storica contingente, in Svezia, nel 1809 e circa cento anni dopo, nel 1915, trova la sua prima applicazione alle forze armate. Dal suo primitivo scopo di controllo politico del parlamento sull'operato dell'esecutivo, l'istituto si è andato evolvendo come strumento di tutela dei diritti dei singoli di

fronte allo Stato. Alla Svezia si sono dapprima allineati i restanti paesi scandinavi e baltici - lo "ombudsman" per le forze armate è stato introdotto nel 1933 in Finlandia, nel 1952 in Norvegia, nel 1953 in Danimarca - e poi, per cause storiche diverse, la Repubblica Federale Tedesca nel 1957. In altri paesi, quali la Gran Bretagna, la Francia e la Nuova Zelanda, esiste un commissario parlamentare, ma dalla sua competenza sono normalmente esclusi - in alcuni casi per norma, in altri per prassi - gli appartenenti alle forze armate.

In Italia questo istituto è stato proposto per la prima volta nel 1968 (Senato, proposta di legge n. 269 del sen. Anderlini), e ripresentato nel 1972 dallo stesso proponente: contemporaneamente un diverso testo di proposta veniva presentato sia al Senato (sen. Brosio, 24.10.1972) che alla Camera (on. Giomo, 19.10.1972).

Nessuna di tali proposte arrivava mai a discussione e la stessa sorte subiva una terza presentazione del sen. Anderlini nella VII legislatura (atto Senato n. 453). La prima discussione sul commissario parlamentare si ebbe invece su una proposta del gruppo parlamentare socialista, nel luglio 1977 alla Camera dei Deputati, nel quadro appunto del dibattito sugli articoli della futura legge sui principi dedicati alla rappresentanza militare. La proposta socialista venne tuttavia lasciata cadere dalla maggioranza e fu soprattutto per questo motivo che quel partito si astenne nella votazione finale che portò all'approvazione del testo della legge 382/78. Undici anni dopo, partendo dalla constatazione di una "dubbia funzionalità" dell'istituto della rappresentanza e avvertendo come "irrinunciabile una rifondazione dell'organo rappresentativo", un gruppo di deputati dello stesso partito ha ritenuto "di riproporre all'attenzione del Parlamento tutta quella serie di proposte aggiuntive, avanzate durante il dibattito e la discussione sull'approvazione della legge sui principi, che tendevano ad istituire l'ufficio del rappresentante parlamentare" (Camera, proposta di legge n. 4013, presentata da on. Antonio Testa ed altri il 7 Giugno 1989).

5.3. FISIONOMIA DELL'ISTITUTO

La figura dello "ombudsman" per le forze armate si presenta in maniera sostanzialmente unitaria nei paesi che lo hanno adottato.

La fisionomia sommaria e generale dell'istituto ci presenta un funzionario (od un collegio) di nomina parlamentare, ma scelto normalmente al di fuori dei membri del parlamento, e con varie garanzie di indipendenza politica e di competenza amministrativa.

I suoi poteri sono principalmente di ispezione e controllo, anche di iniziativa, ma, più spesso, su istanza dei singoli. Le modalità di intervento vengono per lo più dirette ad ottenere che l'Amministrazione ripari da sola i propri errori o disfunzioni; l'ipotesi di intervento parlamentare, e quindi politico, a tale scopo è da considerarsi eccezionale. Normale è invece che il Parlamento tragga dal rapporto annuale del commissario valutazioni politiche per giudicare ed indirizzare l'operato del Governo.

Qualsiasi militare può presentare ricorsi ed istanze, in modo del tutto informale e il commissario, espletata la sua indagine - per la quale ha ampi poteri di ispezione - e se lo ritiene opportuno, interviene attraverso raccomandazioni (in alcuni ordinamenti anche ammonizioni) dirette alla autorità amministrativa competente. Il commissario può anche, se del caso, mettere in moto i procedimenti disciplinari o della magistratura amministrativa attraverso regolare denuncia, mentre non gli è mai dato di intervenire direttamente per annullare o modificare un atto della Amministrazione.

Si tratta, come si può vedere, di una **magistratura di influenza**, in grado di raggiungere rapidamente ed in modo semplice ed economico soluzioni di equità, dando soddisfazione diretta agli amministrati.

5.4. CONCLUSIONI

Dai lineamenti sopra tracciati sembra potersi rilevare che questo istituto non ha molto a che spartire con la funzione rappresentativa degli interessi collettivi di chi presta la propria attività di lavoro nelle forze armate. Esso infatti è diretto alla tutela del singolo che si trovi leso da atti amministrativi impropri o non correttamente applicati; solo molto indirettamente e nella sola occasione della relazione annuale al Parlamento egli può evidenziare fenomeni o situazioni che, partendo dai problemi dei singoli ricorrenti, possano interessare una intera categoria professionale. Egli inoltre non ha alcun potere (almeno negli istituti concreti sinora realizzati) di proposizione normativa e, soprattutto, non è espressione di coloro che prestano la propria opera nelle forze armate, bensì e pur sempre una emanazione del vertice politico. Una attribuzione a tale istituto della rappresentanza e della tutela degli interessi collettivi degli appartenenti alle forze armate costituirebbe una forma garantistica di tipo paternalistico del tutto desueta ed assai poco conciliabile con la realtà politico-sociale del nostro paese.

Non sembra quindi si possa considerare la istituzione di un commissario parlamentare per le forze armate nel quadro complessivo di una "rifondazione dell'organo rappresentativo". Si può probabilmente soltanto dire, in linea assai più generale, che tale istituto potrebbe, unendosi ad una efficace forma di rappresentanza degli interessi collettivi del personale militare, integrare una più completa forma di tutela degli appartenenti alle forze armate.

CAPITOLO 6

ANDAMENTO DELLE ELEZIONI DELLA R.M. NEL PERIODO 1980-88

Il nostro esame è qui limitato alle elezioni di primo grado (quelle dei COBAR), perchè essendo le uniche a suffragio universale, soltanto esse possono costituire un indicatore dell'atteggiamento della base verso l'istituto della Rappresentanza e darci qualche indizio delle sue variazioni nel tempo. Per lo stesso motivo, ma anche per avere a che fare con periodi di tempo significativi, i dati che seguono sono tratti dalle elezioni generali dei delegati di tutte le categorie, che hanno avuto, come è noto, periodicità biennale. Soltanto un breve raffronto viene fatto con le elezioni semestrali.

L'andamento percentuale dei votanti per forza armata e corpo armato, nonché per categoria, è riportato graficamente nelle tabelle da 1 a 7. Da esse appare una elevatissima percentuale iniziale di votanti (mediamente al di sopra del 95%) che poi presenta un trend costantemente calante nelle elezioni successive. Nel rilevare come questo sia un dato fisiologico, caratteristico di ogni gruppo sociale in regime di libertà democratiche, può forse essere significativo un esame disaggregato per forza o corpo armato e per categoria. Tra le diverse forze armate presenta fin dall'inizio il maggior numero di assenti al voto la M.M.: tale dato di minore partecipazione appare costante nel tempo, non solo, ma tale forza armata rivela anche il maggiore gradiente negativo, con un calo percentuale di circa 12 punti nel periodo in esame, a fronte di una diminuzione media di 3 punti (Tab. 1).

Disaggregando per categoria, si vede come tutte le categorie della MM contribuiscono a questo calo di votanti, ma con dei massimi per la cat. A (circa 17 punti percentuali) e la cat. B (circa 15 punti percentuali) (Tabb. da 3 a 7).

L'andamento dei votanti per categoria (Tab. 2) mostra, nel periodo esaminato, una più costante (ed elevata) presenza al

voto del personale di leva: ciò trova una facile spiegazione nella considerazione che il personale delle categorie D ed E presente alle diverse tornate elettorali non è mai lo stesso: esso quindi si presenta ogni volta al voto con l'entusiasmo del neofita. Per ciò che concerne le categorie del personale di carriera il trend discendente è omogeneo e si può considerare, in linea generale e come già detto, abbastanza fisiologico.

Forse più significativo, nell'esame dei dati statistici sulle cinque elezioni finora effettuate per la Rappresentanza, appare l'andamento dei valori delle schede bianche e nulle (Tabb. da 8 a 14). Tale sembra anche essere l'opinione del vertice della Difesa, che, per bocca del ministro pro tempore, on. Lagorio, afferma testualmente: "le esperienze di due tornate elettorali hanno dimostrato che c'è un'alta partecipazione della base. Tale risultato di rilievo non risulta soltanto dalla massiccia affluenza alle urne, ma anche dall'esiguo numero di schede bianche e nulle, la cui esistenza, se fosse consistente (ma non lo è), sarebbe il sintomo che il corpo elettorale accetta (o subisce) il principio della elezione, ma contesta (o rifiuta) il meccanismo adottato per la Rappresentanza". (dall'intervento del Ministro della Difesa presso la VII Commissione Difesa della Camera, il 16.12.1980).

Il valore medio percentuale delle schede B/N, e cioè quello che, anche sulla falsariga di quanto affermato dal Ministro, siamo portati a considerare un voto di protesta, parte con un indice del 12% nel 1980 (sul quale pesa sensibilmente il 18% espresso dalla cat. E), per arrivare poi ad una cuspide del 18% circa nelle successive elezioni biennali, ove il voto B/N della cat. E, in leggero calo, non appare più essere stato determinante (Tabb. 8 e 9). Disaggregando infatti per categoria vediamo che sono i sottufficiali ed i volontari a presentare la crescita più elevata del voto di protesta, rispettivamente con 15 e 13 punti percentuali. L'andamento a cuspide del voto di protesta della cat. C alle elezioni del 1982 non riguarda però i volontari dell'EI e della AM (Tabb. 11 e 12). Disaggregando poi per forza armata i maggiori gradienti del voto B/N appartengono alla GdF ed ai CC (circa 12 punti percentuali). Sembra perciò essere il personale di carriera

delle categorie subalterne ad esprimere la maggiore delusione verso la riuscita dell'istituto.

Negli anni successivi si manifesta un lieve abbassamento del voto B/N, con andamento alterno per le varie categorie e forze armate; tuttavia il voto di protesta si mantiene su valori alti e non ritorna più ai dati iniziali. Il valore massimo delle schede B/N è raggiunto dai Carabinieri ausiliari nel 1984: il 35% (Tab. 14).

Un confronto con i dati delle elezioni semestrali (Tabb. 15 e 16) presenta l'interessante fenomeno di un sensibile incremento del valore medio del voto B/N nelle elezioni generali biennali, a partire dal 1982: si ricava da ciò l'impressione che la maggiore risonanza delle elezioni generali costituisca una occasione di cui, seppure in varia misura, tutte le categorie approfittano per evidenziare la propria protesta. Infatti, mentre la percentuale di schede B/N si mantiene, nelle elezioni parziali, quasi sempre (uniche eccezioni, 2 sem. 1980 e 1 sem. 1981) al di sotto del valore medio del 13,5% i valori medi nelle elezioni generali oscillano sempre tra il 15 e il 17%, con la sola eccezione della tornata elettorale del 1980 (Tab. 16).

TABELLA 1
PERCENTUALE VOTANTI PER F.A. E C.A.
- RISULTATI TOTALI -

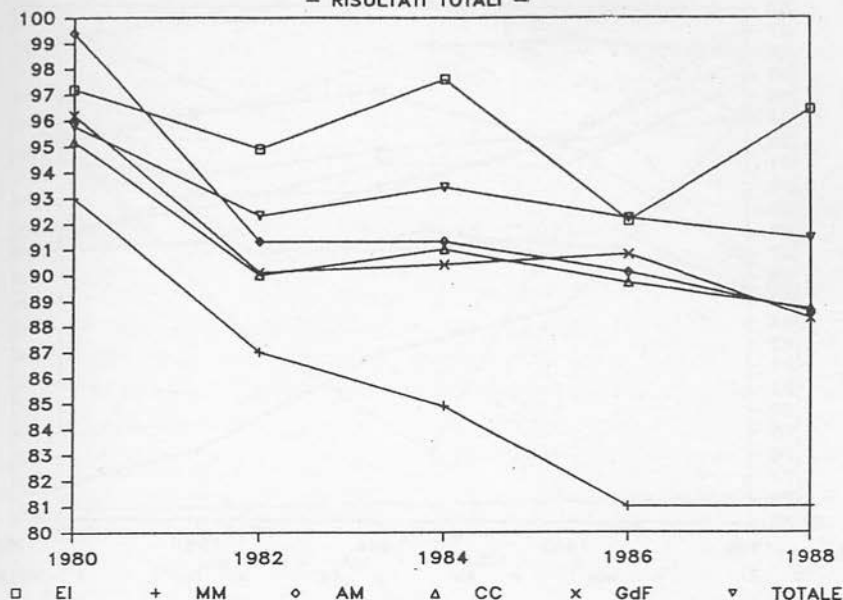


TABELLA 2
PERCENTUALE VOTANTI PER CATEGORIA
- RISULTATI TOTALI -

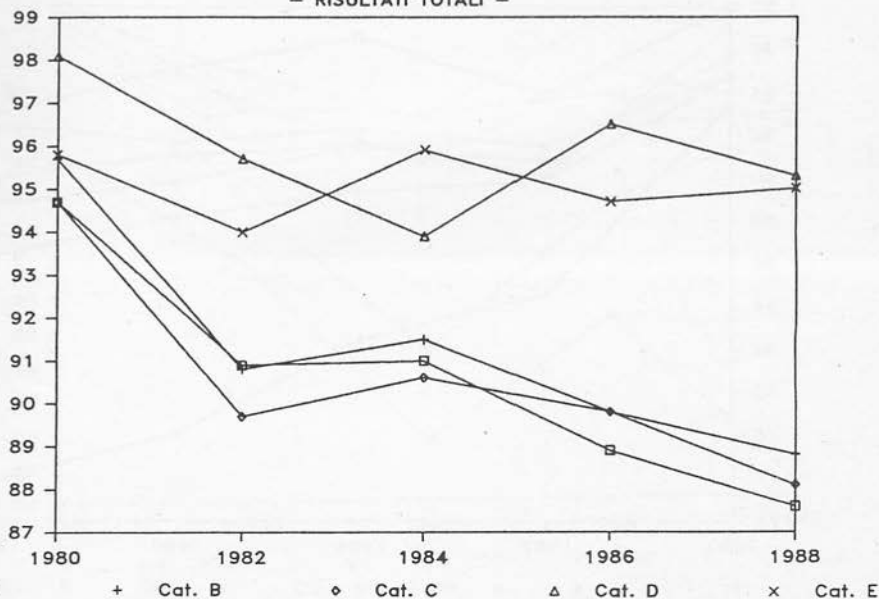


TABELLA 3
PERCENTUALE VOTANTI PER F.A. E C.A.
- CATEGORIA A -

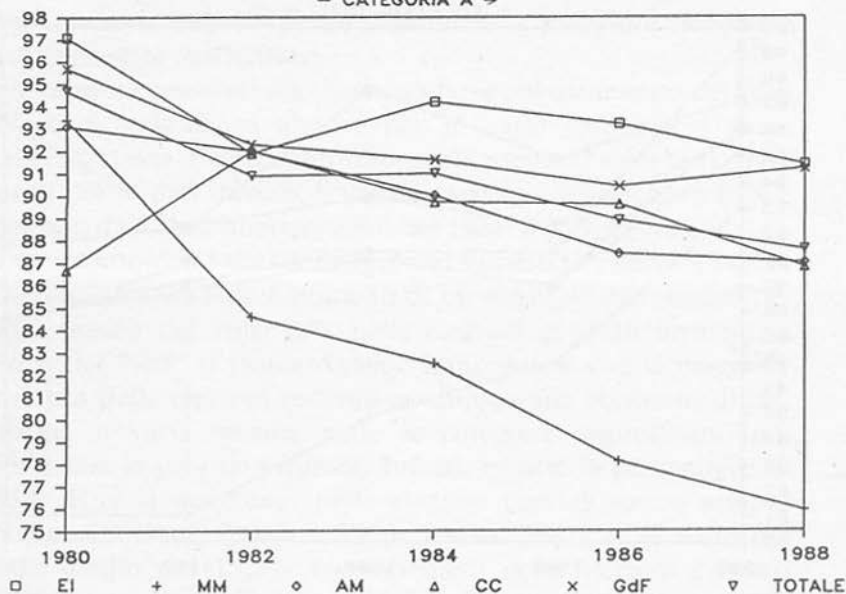


TABELLA 4
PERCENTUALE VOTANTI PER F.A. E C.A.
- CATEGORIA B -

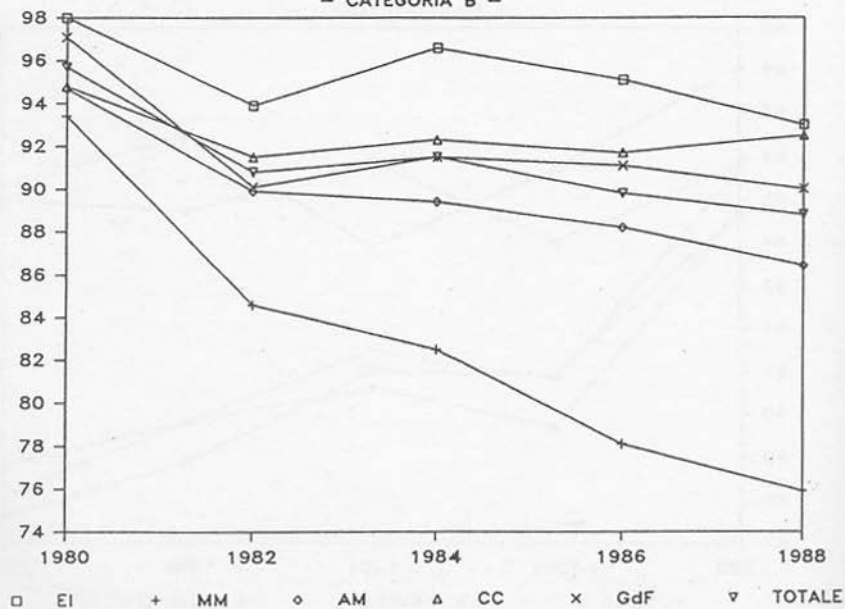


TABELLA 5

PERCENTUALE VOTANTI PER F.A. E C.A.

- CATEGORIA C -

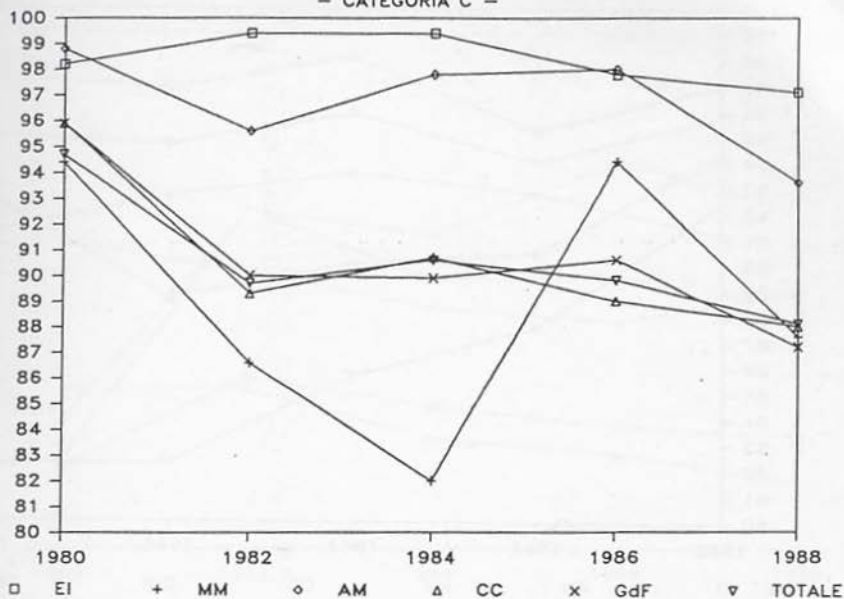


TABELLA 6

PERCENTUALE VOTANTI PER F.A. E C.A.

- CATEGORIA D -

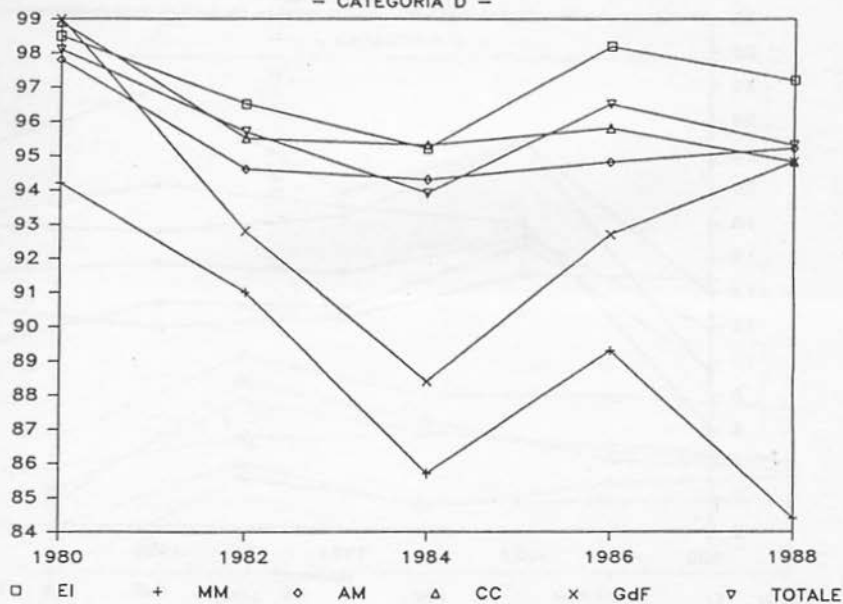


TABELLA 7
PERCENTUALE VOTANTI PER F.A. E C.A.
- CATEGORIA E -

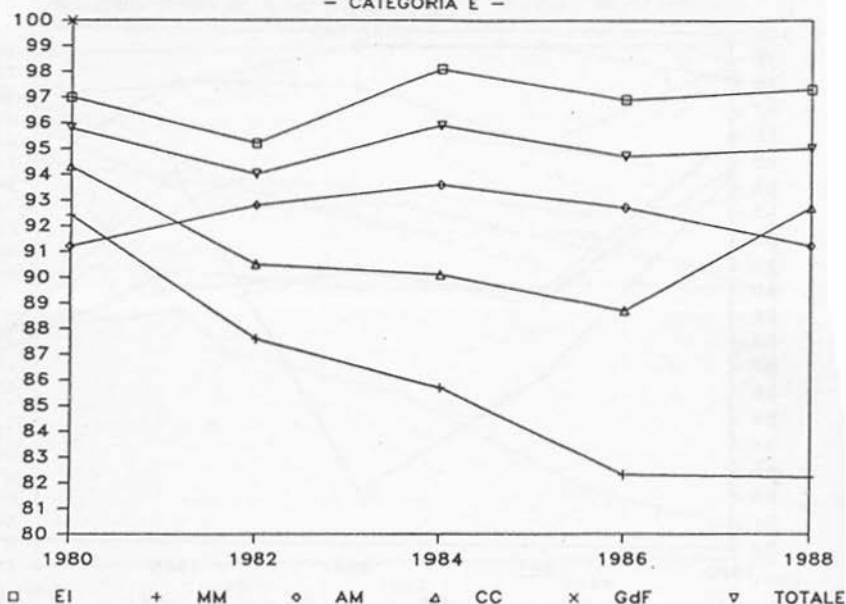


TABELLA 8
PERCENTUALE SCHEDE B/N PER F.A. E C.A.
- RISULTATI TOTALI -

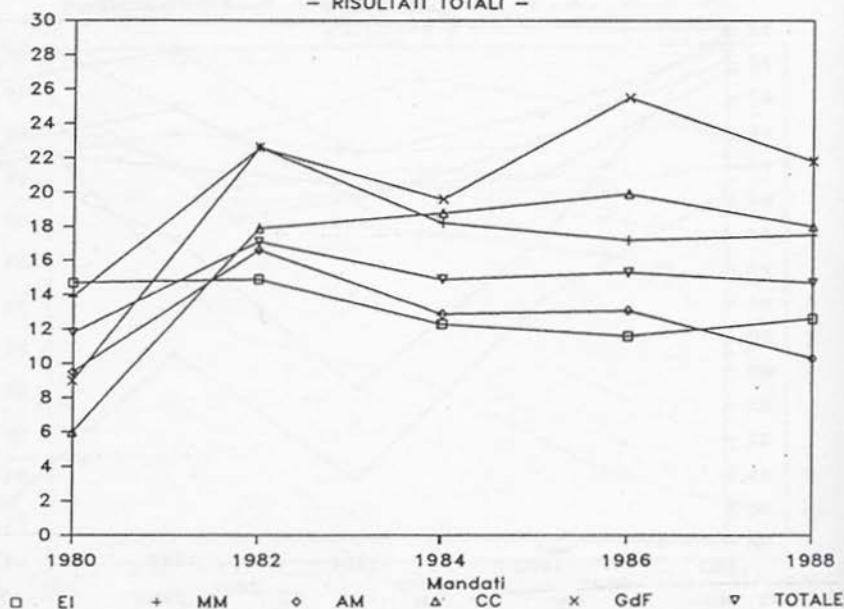


TABELLA 9

PERCENTUALE SCHEDE B/N PER CATEGORIA

- RISULTATI TOTALI -

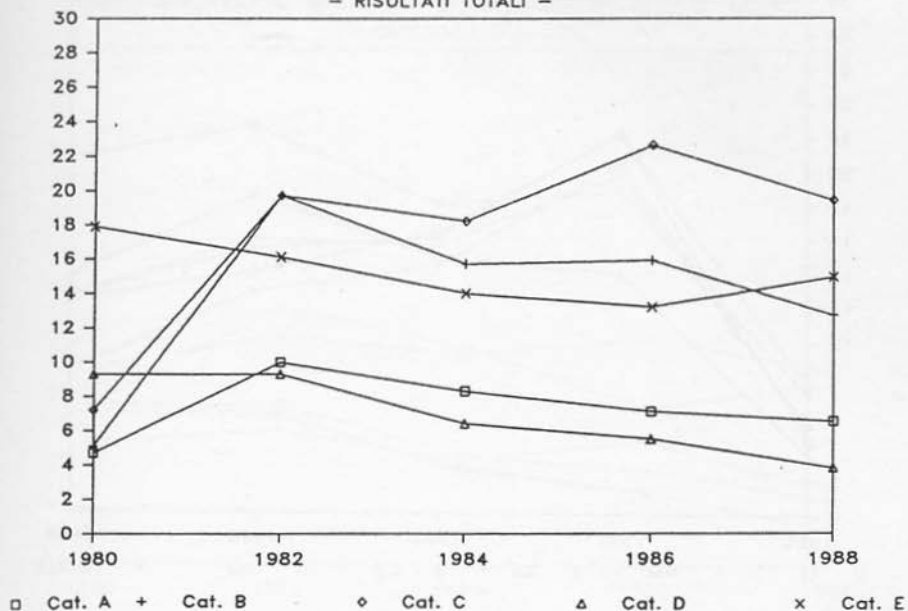


TABELLA 10

PERCENTUALE SCHEDE B/N PER F.A. E C.A.

- CATEGORIA A -

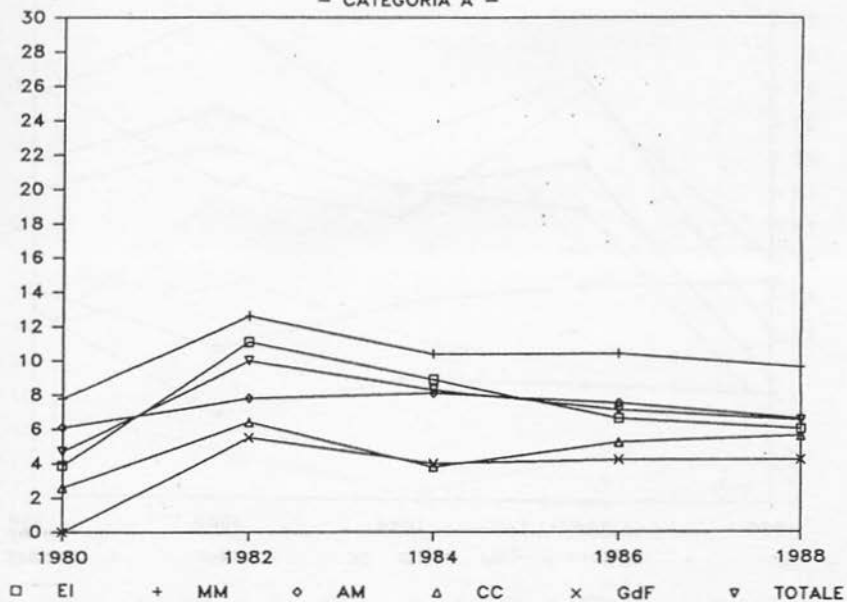


TABELLA 11

PERCENTUALE SCHEDE B/N PER F.A. E C.A.

- CATEGORIA B -

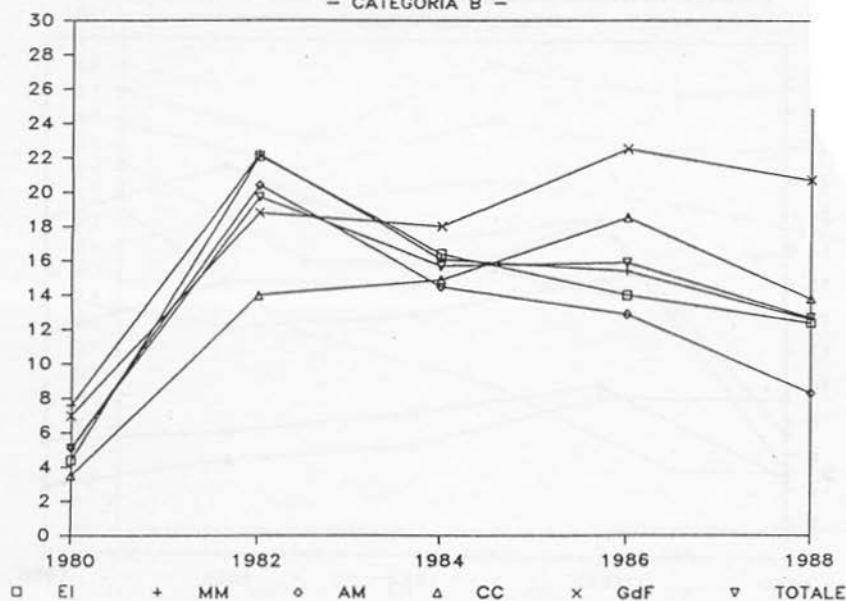


TABELLA 12

PERCENTUALE SCHEDE B/N PER F.A. E C.A.

- CATEGORIA C -

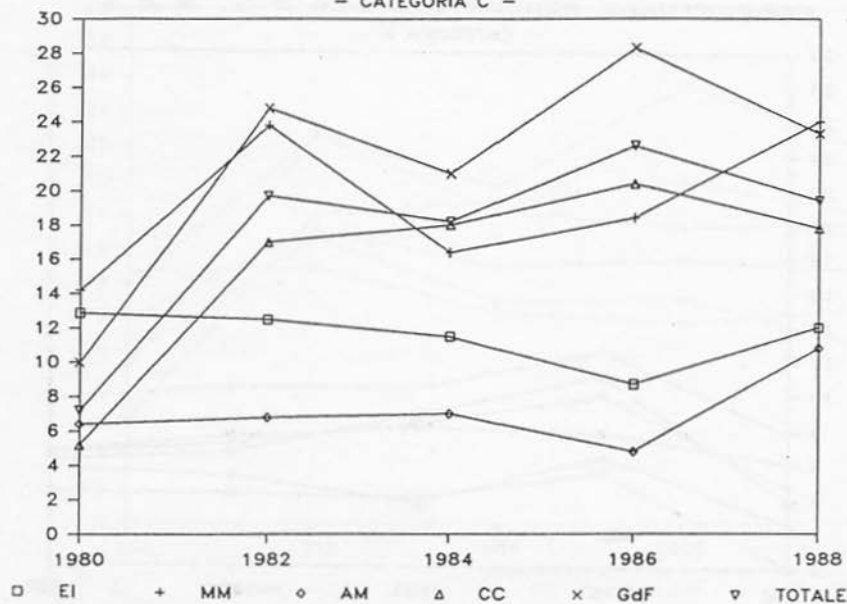


TABELLA 13
PERCENTUALE SCHEDE B/N PER F.A. E C.A.
- CATEGORIA D -

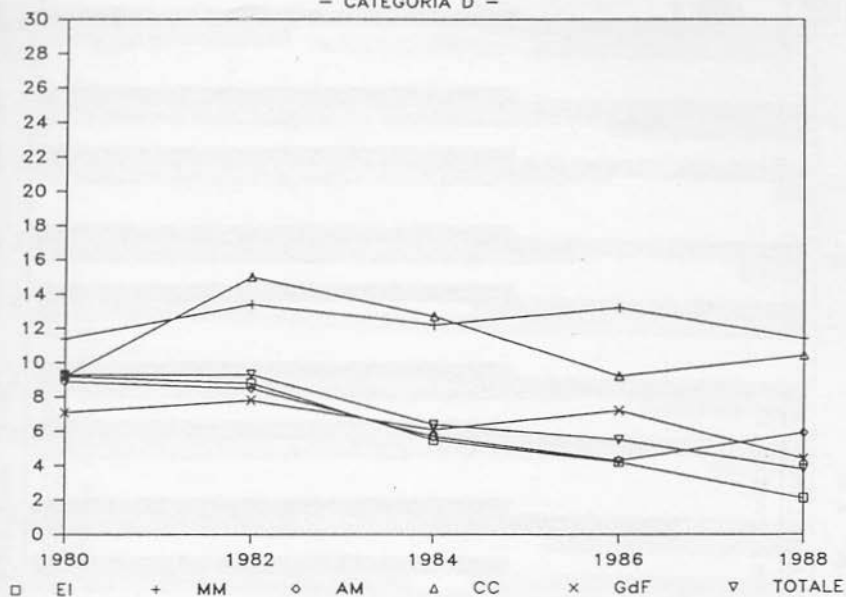


TABELLA 14
PERCENTUALE SCHEDE B/N PER F.A. E C.A.
- CATEGORIA E -

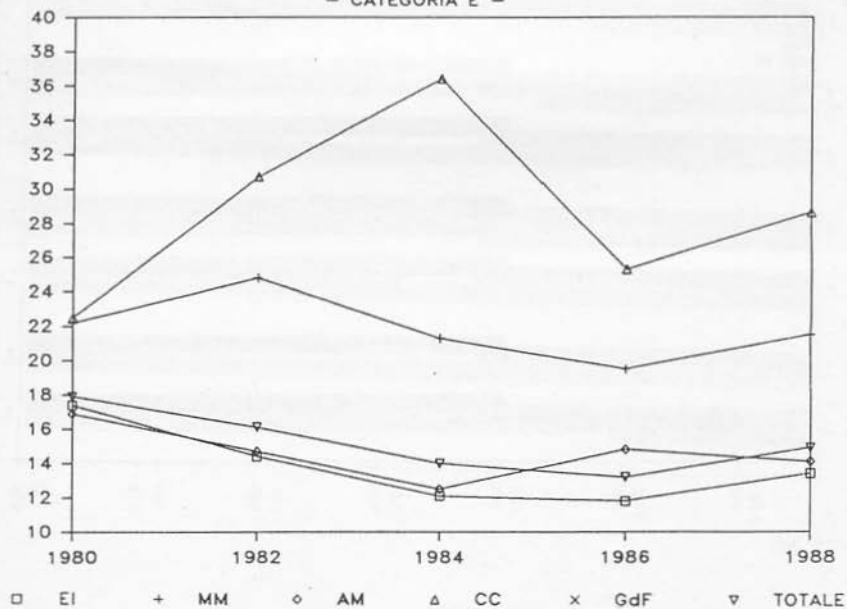


TABELLA 15

ELEZIONI SEMESTRALI 1980-1988

% generale dei votanti

98

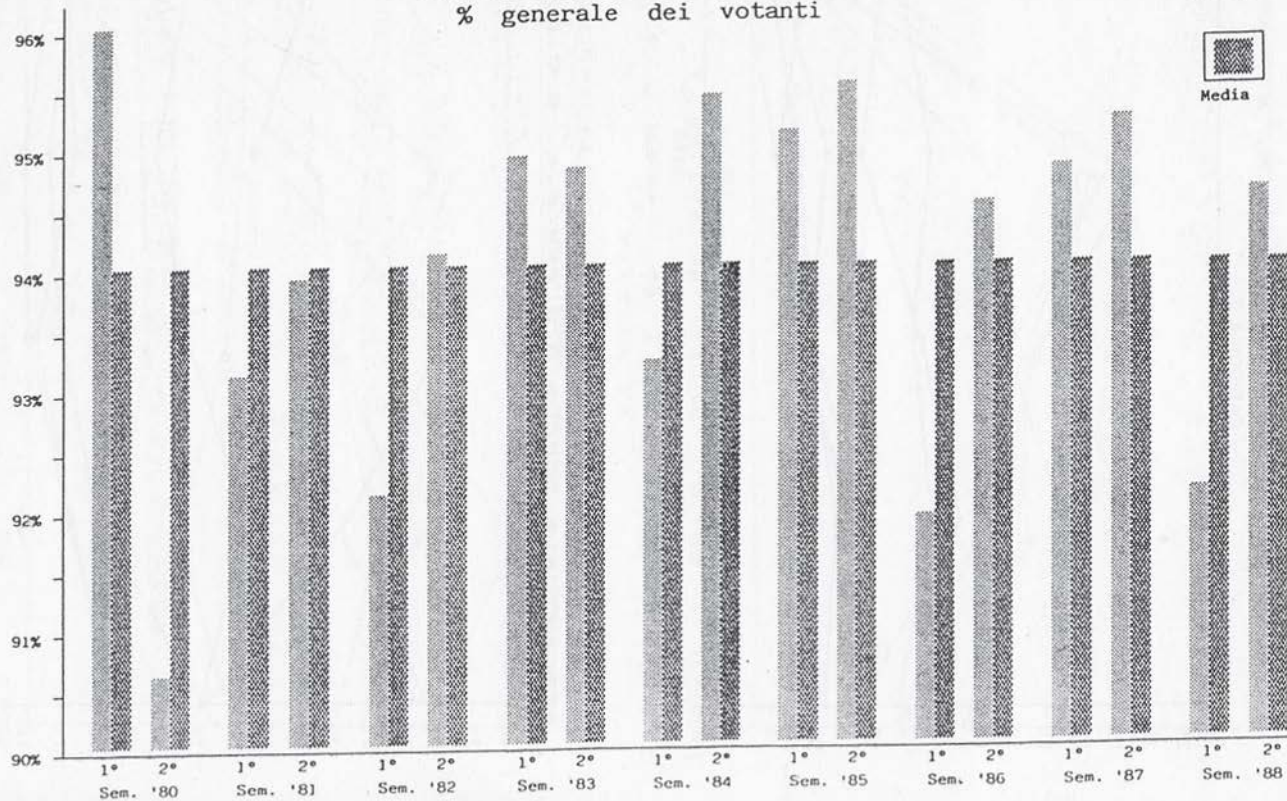


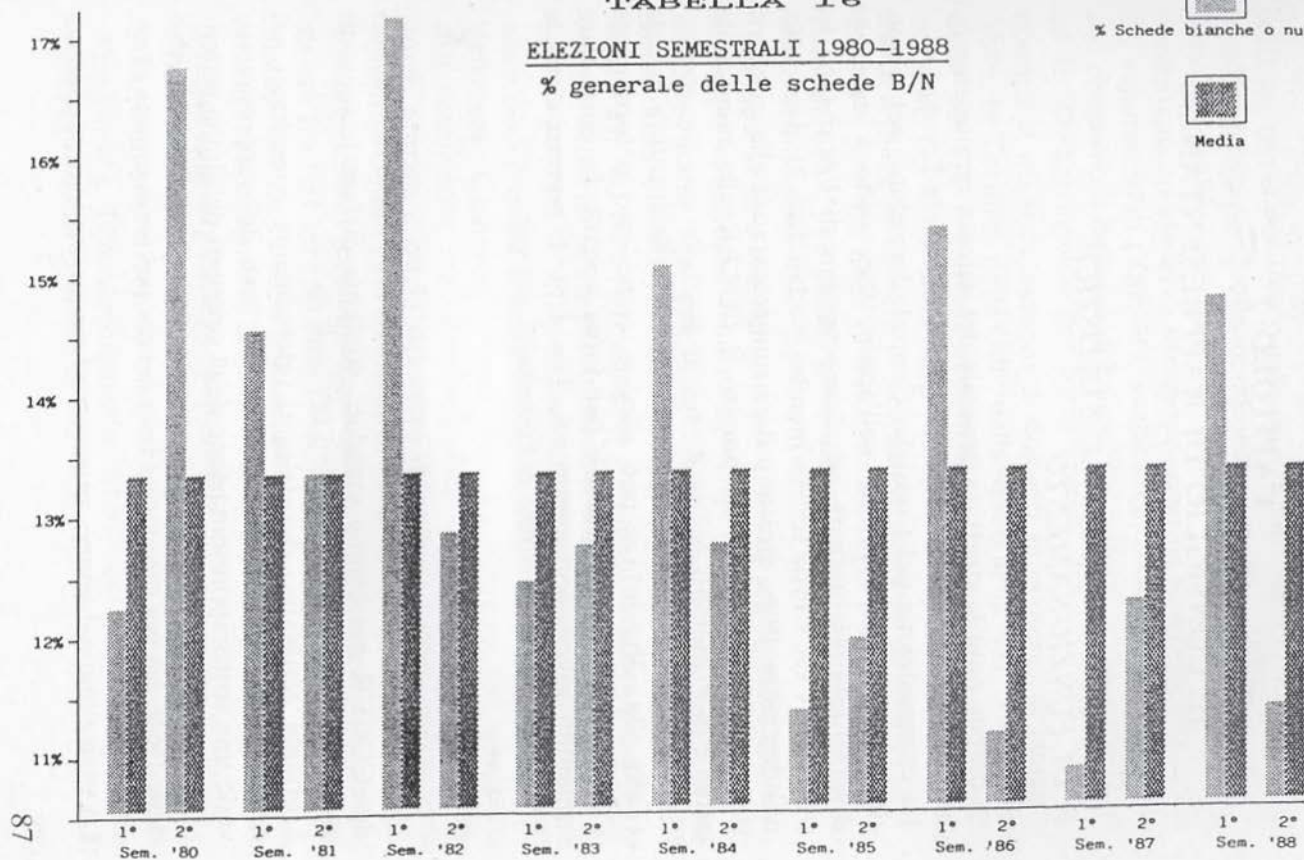
TABELLA 16

ELEZIONI SEMESTRALI 1980-1988

% generale delle schede B/N

% Schede bianche o nulle

Media



CAPITOLO 7

IL CONSIGLIO DI RAPPRESENTANZA

7.1. DATI STRUTTURALI, STATISTICI E DI FUNZIONAMENTO

Si da per nota la struttura generale del sistema rappresentativo militare italiano, che è comunque schematizzata in Tavola 1.

La composizione del Consiglio Centrale ha subito, nel tempo, due mutamenti: il primo, nell'aprile 1986, volto a dare una diversa rappresentatività ad alcune sezioni di FA o CA, ha portato il COCER da 63 a 66 membri (vedasi Tav. 2); il secondo, nel dicembre 1986, diretto a dare rappresentanza alle categorie del personale di leva, ha portato il COCER alla numerosità attuale di 79 membri.

Esaminando il tasso di rappresentatività nella struttura attuale (Tavv. 3a, 3b, 3c), si può rilevare come esso è fortemente differenziato per categoria e per forza armata. In particolare appaiono sovrarappresentati i S. Ten. Cpl. 1^a nomina e, tra le FA, Carabinieri e Guardia di Finanza.

* * *

Una indagine statistica condotta sui dati individuali dei membri del COCER nei cinque mandati, consente di fare le seguenti considerazioni.

L'origine geografica dei delegati (globalmente considerati nel decennio 1980-90) confrontata con la base dei rappresentati, vede una sottorappresentazione degli originari dell'Italia settentrionale ed una corrispettiva sovrarappresentazione del Sud e delle Isole, sia per categoria (Tav. 4a) che per forza armata (Tav. 4b).

La variazione nel tempo, attraverso i cinque mandati, manifesta

però un trend positivo per le provenienze settentrionali ed un trend negativo per quelle meridionali (Tav. 8).

Sotto il profilo del titolo di studio i delegati del COCER presentano un livello di istruzione generale superiore alla media dei rappresentati (Tav. 5f), livello a cui contribuiscono, per ciò che concerne il diploma di laurea, soprattutto le categorie D, A ed E. Disaggregando per forza armata, tra i S. Ten. Cpl. 1° nomina il maggior numero di delegati in possesso di laurea si trova, nell'ordine, nella GdF, nella MM e nella AM. Nell'ambito della cat. A i laureati appartengono soprattutto ai delegati dell'AM, dei CC e della MM: nella cat. E sono l'EI ed i CC ad avere il maggior numero di delegati in possesso di laurea (Tavv. 5a, 5d e 5e). La linea di tendenza espressa attraverso i cinque mandati (Tav. 9) è globalmente diretta ad un aumento del livello di istruzione posseduto dagli eletti al COCER.

Una ripartizione dei delegati per fasce di età fornisce elementi significativi soltanto vista categoria per categoria (Tav. 5g). Il rappresentante tipo per la cat. A si situa in una fascia di età abbastanza elevata (il 73,9% è compreso tra i 36 ed i 50 anni: vedi Tav. 5a) ed è normalmente coniugato. Ancora più elevato appare il livello di età prevalente per il rappresentante tipo della cat. B: il 73,2% infatti si colloca nella fascia tra i 36 ed i 55 anni, e anch'esso è quasi sempre coniugato (Tav. 5b). Il delegato tipo della cat. C invece... sono due. Vi è infatti qui una netta differenziazione statistico-anagrafica tra i rappresentanti delle forze armate e quelli dei corpi di polizia: i primi infatti sono compresi nella fascia di età al di sotto dei 25 anni e sono quasi sempre celibi; i secondi si collocano prevalentemente nella fascia di età tra i 31 ed i 50 anni (74,2% per i CC, 79,5% per la GdF: vedasi Tav. 5c) e sono per la quasi totalità coniugati. Non fanno storia i rappresentanti della leva, catt. D ed E, tutti al di sotto dei 30 anni e, in larga maggioranza celibi.

Considerando la ripartizione per grado dei delegati della cat. A, si nota un addensamento statistico nei gradi intermedi (Capitano Maggiore e Tenentecolonnello, 88,8% del totale: vedasi Tav. 6a); la presenza massima di Generali e Colonnelli si ha nella GdF

e nella MM. Nella cat. B i delegati si concentrano nel grado di maresciallo, ai vari livelli. Una ripartizione per tipo di incarico ricoperto all'atto della elezione vede nei delegati al COCER una maggior presenza, rispetto alla base dei rappresentati degli incarichi tecnici ed una minor presenza di quelli operativi ed addestrativi (Tav. 6f). La linea di tendenza relativa all'incarico, espressa attraverso i cinque mandati, manifesta un trend positivo per i logistici, un trend negativo per i tecnici, margini diversi di oscillazione per gli altri incarichi (Tav. 10). Una analisi per categoria secondo gli enti di appartenenza, vede una rilevante appartenenza ad enti territoriali per i delegati della cat. A (Tav. 6a), mentre per le restanti categorie la maggioranza degli eletti al COCER proviene, seppure con diverse percentuali, da enti operativi (Tavv. 6b, 6c, 6d, 6e). L'andamento per ente di appartenenza nel corso dei cinque mandati presenta una relativa stabilità (Tav. 11).

Per la cat. A una indagine sui ruoli o corpi militari di appartenenza rivela nei delegati alcune sovrarappresentazioni rispetto alla base (Tav. 7): esse riguardano il Ruolo ad Esaurimento dell'EI, il Corpo delle Capitanerie di Porto della MM, il Ruolo Servizi dell'AM. Pare ancora interessante osservare come uno solo dei delegati dell'EI fosse, al momento della elezione, in sSM, e soltanto il 4% di essi fosse tSG; analogamente nessuno dei delegati della MM risultava imbarcato all'atto della elezione ed anche per l'AM la rappresentanza del Ruolo Naviganti appare estremamente bassa. L'andamento secondo i ruoli nei diversi mandati, pur nella forte discontinuità dei valori, dovuta alla modesta numerosità del gruppo indagato, conferma le valutazioni sopra esposte (Tav. 12).

* * *

Esaminando il funzionamento del Consiglio Centrale attraverso i cinque mandati, si nota, per i rappresentanti del personale di carriera, un livello di turn-over variabile da mandato a mandato (Tav. 13a), con oscillazioni del valore medio da un minimo del

12% ad un massimo del 33%. Disaggregando per valori di categoria e di forza armata si hanno gli andamenti espressi dalle Tavv. 14 e 15, ove si rileva una punta massima del 200% per la cat. B della MM al 2° mandato.

Evidenziando il fenomeno attraverso l'indice di permanenza in carica dei delegati (Tav. 13b), si nota come buona parte di essi non arrivi a portare a termine l'intero mandato: un disaggregazione per categoria e per forza armata (Tavv. 16 e 17) non evidenzia sensibili differenze, ad eccezione del dato già citato per la cat. B della MM.

Focalizzando l'indagine sui presidenti del COCER, si osserva che tre dei quattro mandati conclusi hanno visto alternarsi alla guida del Consiglio tre diversi presidenti nell'arco del biennio (vedasi elenco a seguire). Dei sei complessivi cambiamenti intervenuti, quattro sono avvenuti per dimissioni volontarie. In almeno due casi le dimissioni volontarie sono chiaramente motivate dalla impossibilità di svolgere la funzione di presidente continuando ad assolvere il proprio incarico di servizio.

I presidenti del COCER nei quattro mandati conclusi sono stati:

1° mandato	Data di cessazione
Ten. Col. G. Monetti (EI)	16.07.1980
Col. G. Oliva (EI)	21.01.1981
Ten. Col. G. Monetti (EI)	15.10.1981
2° mandato	
Amm. Sq. G. Piccioni (MM)	26.06.1982
C. V. P. Cariato (MM)	03.12.1982
Ten. Col. P. Panichi	06.09.1983
3° mandato	
Gen. B. E. Flaccomio (GdF)	10.07.1984
4° mandato	
Col. G. Toscani (AM)	08.07.1986
Col. V. Galiano (GdF)	24.06.1987
C. F. A. Donato (MM)	16.09.1987

Con il trascorrere dei mandati si manifesta poi ed aumenta la tendenza a reiterare l'incarico (Tav. 18): con il 5 mandato infatti

si registrano percentuali di reiterazione del 50% da parte della cat. B dell'EI e della GdF, nonché della cat. A dell'AM. In tale mandato si hanno anche quattro delegati che risultano eletti per la terza volta, il massimo consentito dalla normativa in vigore.

Esaminando, sempre sotto un profilo statistico, la attività del Consiglio Centrale nei quattro mandati già conclusi (Tav. 19) si può rilevare come, dopo un impegno iniziale assai sostenuto - sia come numero di sessioni (Tav. 20), come numero di giorni di lavoro (Tav. 21) e come presenza media dei delegati (Tav. 22) -, si evidenzia una diminuzione di attività nei due mandati successivi, seguita però poi da una sensibile ripresa nel 4° mandato, che sembra confermata (non possiamo avere, ovviamente, i dati definitivi) nell'andamento del 5°. Rimane solamente in atto, almeno fino a tutto il 4° mandato, la tendenza ad un calo della presenza media dei delegati alle sessioni del COCER, causa probabile della recente adozione di una normativa che riduce il numero legale dei presenti per la validità delle sedute (vedi Cap. 4).

* * *

Da un punto di vista generale, esistono indubbiamente nella composizione del COCER dei problemi di tasso di rappresentatività, di numerosità di singole categorie e di numerosità complessiva dell'organismo.

Un profilo idealtipico del delegato al COCER, così come può essere costruito sulla base dei dati statistici a disposizione, deve essere disegnato categoria per categoria, presentando l'insieme del gruppo considerato soltanto pochi dati comuni, che, comunque vale la pena di citare subito, per evitare di ripeterli nell'esame delle singole categorie. Il delegato tipo è dunque meridionale od insulare come origine geografica, ha un livello di istruzione scolastica generale superiore a quella della base che rappresenta, proviene più da incarichi tecnici che operativi.

Il delegato della cat. A inoltre ricopre un grado intermedio della gerarchia, non appare tra i più motivati alla carriera (un solo ufficiale sSM e pochi tSG per l'EI, nessun ufficiale imbarcato per

la MM, decisamente sottorappresentati i piloti per l'AM), rivela livelli di età abbastanza avanzati, in particolare rispetto al grado coperto, proviene più da enti territoriali che da reparti operativi, è coniugato.

Il rappresentante al COCER della cat. B si situa in fasce di età ancora più elevate rispetto alla cat. A, è anch'esso coniugato, ha già raggiunto il grado di maresciallo, ha una maggiore provenienza da reparti operativi, nulla fa pensare che provenga da settori marginali della categoria.

Il delegato della cat. C appare, come già fatto rilevare, bifronte: il rappresentante dei corpi con funzioni di polizia ha un profilo piuttosto simile a quello appena tracciato per il rappresentante dei sottufficiali, mentre il delegato C delle tre forze armate si avvicina alla tipologia dei delegati delle categorie della leva, differenziandosene sostanzialmente solo per un più basso livello di scolarizzazione.

Un aspetto comune ai delegati delle cat. A e B - ma anche a quelli della C nella loro componente forze di polizia - è una tendenza alla professionalizzazione della funzione rappresentativa, particolarmente avvertita per gli esponenti dei sottufficiali. Ne sono indici sia la tendenza a reiterare il mandato, sia gli accordi tra candidati per un supporto reciproco a mandati alterni (accordi evidenziati sia dalla inchiesta sui membri del COCER in carica - vedi Cap. 7.2 -, sia dal sondaggio di opinione - vedi Cap. 13).

PARTE I

DATI STRUTTURALI DEL COCER

TAVOLA 1

STRUTTURA DEL SISTEMA RAPPRESENTATIVO MILITARE ITALIANO
(ANNO 1988)

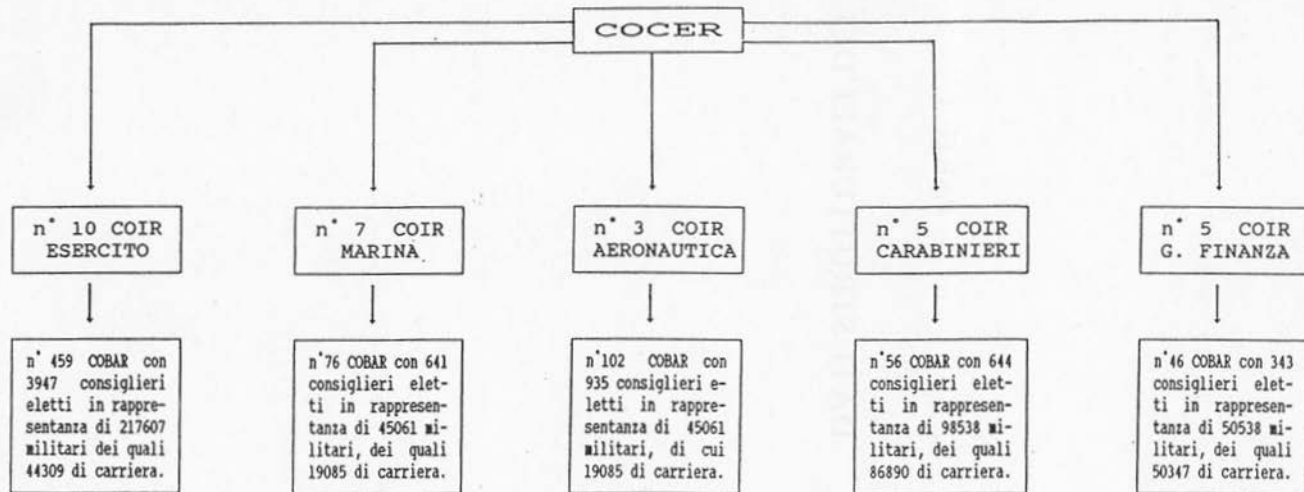


TAVOLA 2

VARIAZIONI NELLA COMPOSIZIONE DEL COCER

COMPOSIZIONE PREVISTA DAL D.P.R. n° 691 DEL 04/11/1979

Categorie	Forza Armata o Corpo Armato					Totali
	EI	MM	AM	CC	GdF	
UFFICIALI (A)	4	2	4	3	2	15
SOTTUFFICIALI(B)	6	2	6	8	4	26
VOLONTARI (C)	2	2	2	10	6	22
TOTALE	12	6	12	21	12	63

COMPOSIZIONE MODIFICATA DAL D. INT. DEL 30/04/86

Categorie	Forza Armata o Corpo Armato					Totali
	EI	MM	AM	CC	GdF	
UFFICIALI (A)	5	2	4	3	2	16
SOTTUFFICIALI(B)	7	2	5	9	4	27
VOLONTARI (C)	2	2	2	11	6	23
TOTALE	14	6	11	23	12	66

COMPOSIZIONE MODIFICATA DALLA L. n° 958 DEL 24/12/86

Categorie	Forza Armata o Corpo Armato					Totali
	EI	MM	AM	CC	GdF	
UFFICIALI (A)	5	2	4	3	2	16
SOTTUFFICIALI(B)	7	2	5	9	4	27
VOLONTARI (C)	2	2	2	11	6	23
S. TEN. CPL (D)	1	1	1	1	1	5
MIL. TRUPPA (E)	2	2	2	2	-	8
TOTALE	17	9	14	26	13	79

TAVOLA 3-A

TASSO DI RAPPRESENTATIVITA' DEL COCER PER CATEGORIA (*)

Categorie	Forza Armata o Corpo Armato					MEDIE
	EI	MM	AM	CC	GdF	
UFFICIALI (A)	38	48	63	137	127	58
SOTTUFFICIALI(B)	7	16	15	40	24	19
VOLONTARI (C)	124	72	173	18	19	25
S. TEN. CPL (D)	65	177	158	469	524	113
MIL. TRUPPA (E)	1	9	8	17	-	4

(*) (n. delegati / n. base) · 100.000

TAVOLA 3-B

Tasso di rappresentatività del COCER per categoria.

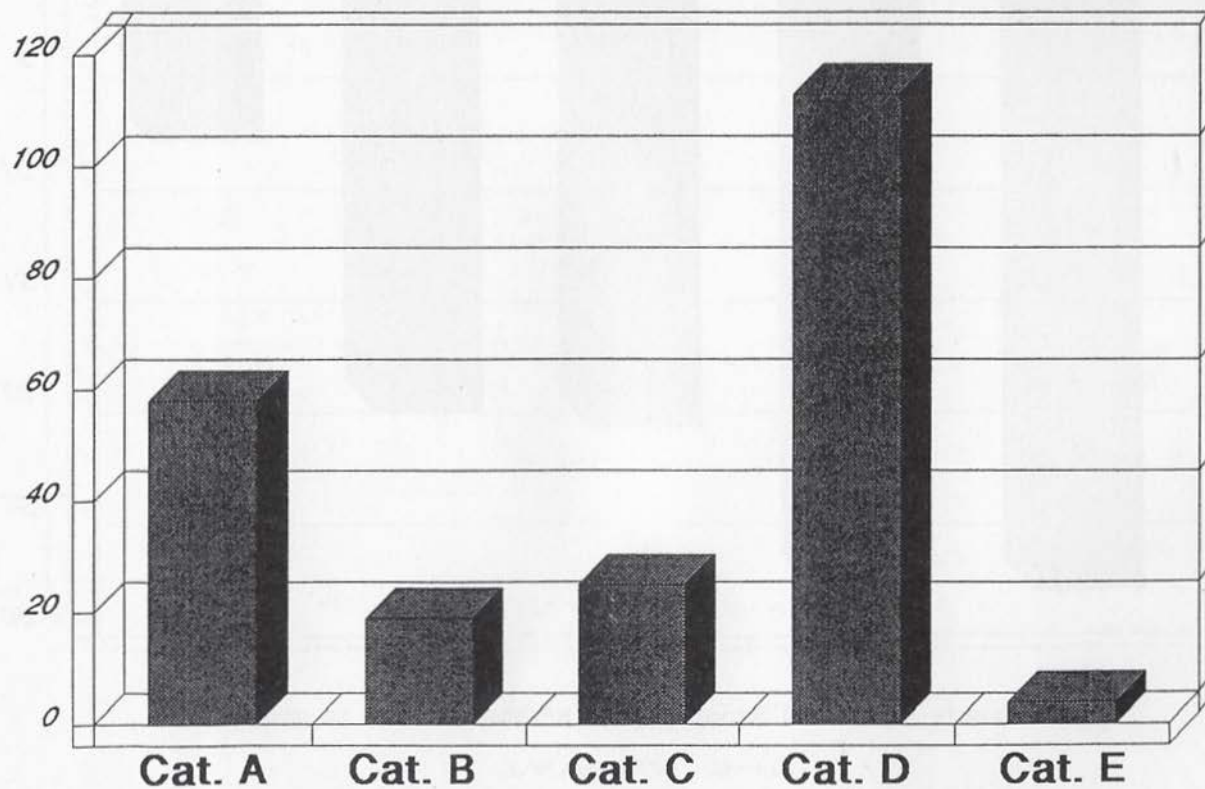
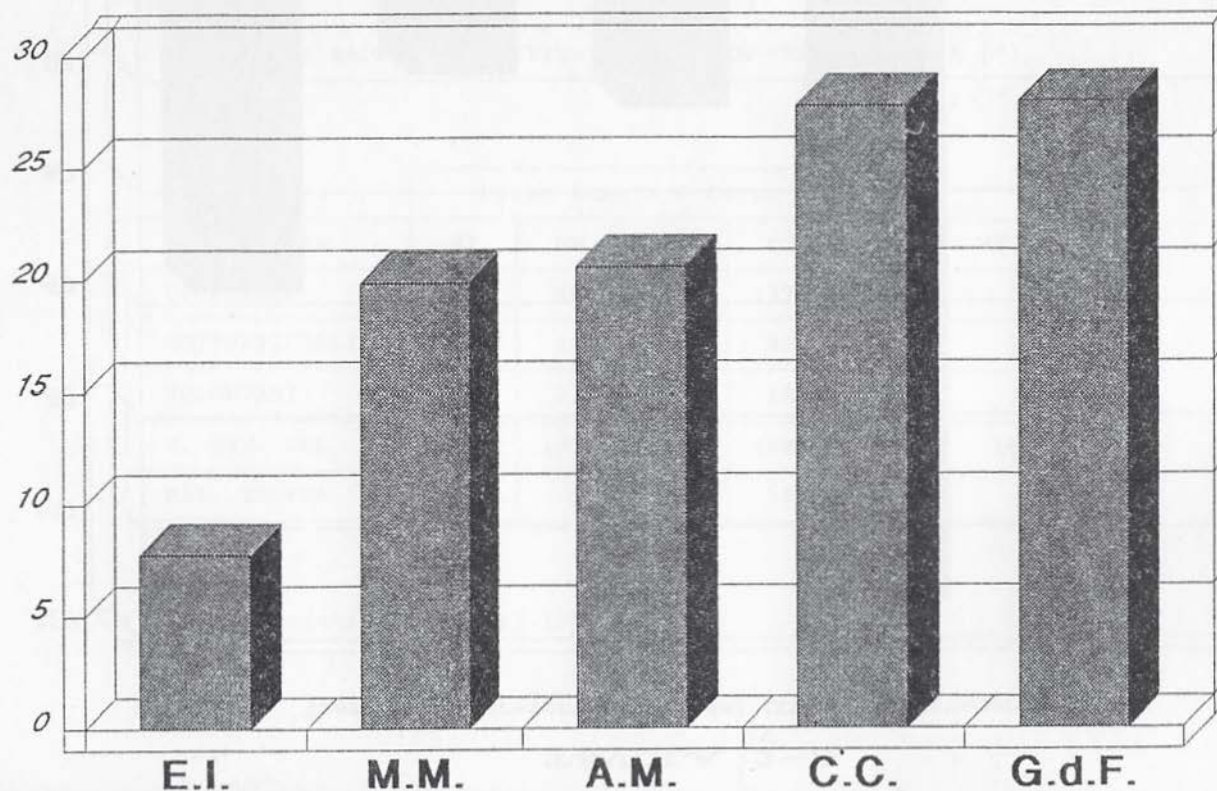


TAVOLA 3-C

Tasso di rappresentatività del COCER per Forza Armata.



PARTE II

INDAGINE STATISTICA SUI MEMBRI DEL COCER NEI CINQUE MANDATI

TAVOLA 4-A

Luogo di nascita per categoria.

Confronto con la base.

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D		Cat. E		Media	
	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base
Italia settentrionale	20.2	22.2	17.0	11.2	8.4	11.7	22.9	39.0	35.5	45.3	16.3	24.2
Italia centrale	29.2	35.1	24.2	18.3	18.1	13.0	45.7	35.0	29.0	19.8	24.3	24.7
Italia meridionale	38.2	32.3	37.9	51.8	46.4	52.3	20.0	14.8	21.0	20.9	38.5	35.7
Isole	12.4	9.2	19.6	17.5	24.5	21.8	8.6	8.7	12.9	12.2	19.1	13.9
Stato estero	-	1.3	1.3	1.2	2.5	1.3	2.9	2.5	1.6	1.8	1.7	1.5

Nota: i dati relativi alla base delle categorie sono tratti dal sondaggio di opinione

TAVOLA 4-B

Luogo di nascita per Forza Armata.

Confronto con la base.

	E. I.		M. M.		A. M.		C. C.		GdF		Media	
	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base
Italia settentrionale	21.8	29.7	16.1	18.1	15.3	17.4	9.9	-	21.6	-	17.5	24.2
Italia centrale	18.0	24.9	15.1	16.2	30.6	33.9	28.9	-	27.0	-	21.1	24.7
Italia meridionale	39.8	31.0	41.9	41.8	37.1	40.0	38.8	-	33.8	-	38.3	35.7
Isole	19.5	13.0	25.8	21.6	13.7	7.4	21.1	-	14.9	-	21.4	13.9
Stato estero	0.8	1.4	1.1	2.3	3.2	1.2	1.3	-	2.7	-	1.7	1.5

Nota: i dati relativi alla base sono tratti dal sondaggio di opinione. Per quanto riguarda la colonna "Media", i dati relativi al COCER comprendono solo i delegati di E.I., M.M. e A.M..

TAVOLA 5-A

Dati statistico-anagrafici.

CATEGORIA A

		EI	MM	AM	CC	GdF	Media
Classe di età	Da 26 a 30 anni	-	7.7	-	-	-	1.1
	Da 31 a 35 anni	3.8	7.7	20.0	16.7	-	10.2
	Da 36 a 40 anni	-	38.5	30.0	16.7	18.2	18.2
	Da 41 a 45 anni	15.4	15.4	30.0	27.8	18.2	21.6
	Da 46 a 50 anni	53.8	23.1	15.0	27.8	45.5	34.1
	Da 51 a 55 anni	26.9	-	5.0	11.1	9.1	12.5
	Da 56 a 60 anni	-	7.7	-	-	9.1	2.3
Titolo di studio	Licenza elementare	-	-	-	-	-	-
	Licenza media inf.	-	-	-	-	9.1	1.3
	Diploma professionale	-	-	-	-	-	-
	Diploma di maturità	53.8	40.0	36.4	38.9	63.6	47.4
	Laurea	46.2	60.0	63.6	61.1	27.3	51.3
Stato civile	Coniugato	100.0	100.0	80.0	93.3	100.0	95.3
	Celibe	-	-	20.0	6.7	-	4.7
	Separ./divorz./vedovo	-	-	-	-	-	-

TAVOLA 5-B

Dati statistico-anagrafici.

CATEGORIA B

		EI	MM	AM	CC	GdF	Media
Classe di età	Meno di 20 anni	-	7.1	-	-	-	0.7
	Da 20 a 25 anni	-	-	2.9	-	-	0.7
	Da 26 a 30 anni	5.4	7.1	5.9	12.8	4.8	7.8
	Da 31 a 35 anni	16.2	21.4	29.4	4.3	4.8	14.4
	Da 36 a 40 anni	21.6	14.3	20.6	23.4	14.3	20.3
	Da 41 a 45 anni	24.3	14.3	17.6	19.1	9.5	18.3
	Da 46 a 50 anni	16.2	21.4	8.8	17.0	28.6	17.0
	Da 51 a 55 anni	13.5	14.3	14.7	19.1	28.6	17.6
	Da 56 a 60 anni	2.7	-	-	4.3	9.5	3.3
Titolo di studio	Licenza elementare	2.6	7.1	-	6.4	14.3	6.0
	Licenza media inf.	50.0	85.8	57.1	72.3	33.3	59.7
	Diploma professionale	7.9	-	-	4.3	4.8	4.5
	Diploma di maturità	31.6	7.1	42.9	12.8	38.1	24.6
	Laurea	7.9	-	-	4.3	9.5	5.2
Stato civile	Coniugato	70.0	100.0	100.0	91.1	100.0	91.4
	Celibe	30.0	-	-	8.9	-	8.6
	Separ./divorz./vedovo	-	-	-	-	-	-

TAVOLA 5-C

Dati statistico-anagrafici.

CATEGORIA C

		EI	MM	AM	CC	GdF	Media
Classe di età	Meno di 20 anni	74.3	62.5	37.5	1.5	-	30.0
	Da 20 a 25 anni	25.7	37.5	62.5	1.5	-	22.7
	Da 26 a 30 anni	-	-	-	15.2	17.6	7.7
	Da 31 a 35 anni	-	-	-	13.6	29.5	9.2
	Da 36 a 40 anni	-	-	-	16.7	26.5	9.7
	Da 41 a 45 anni	-	-	-	19.7	17.6	9.2
	Da 46 a 50 anni	-	-	-	24.2	5.9	8.7
	Da 51 a 55 anni	-	-	-	6.1	2.9	2.4
	Da 56 a 60 anni	-	-	-	1.5	-	0.5
Titolo di studio	Licenza elementare	-	-	-	15.2	22.9	9.3
	Licenza media inf.	73.7	52.5	28.6	51.5	42.9	52.8
	Diploma professionale	5.3	5.0	7.1	1.5	2.9	3.6
	Diploma di maturità	21.1	42.5	64.3	31.8	31.4	34.2
	Laurea	-	-	-	-	-	-
Stato civile	Coniugato	-	11.1	-	95.2	96.6	71.8
	Celibe	100.0	88.9	100.0	4.8	-	27.4
	Separ./divorz./vedovo	-	-	-	-	3.4	-

TAVOLA 5-D

Dati statistico-anagrafici.

CATEGORIA D

		EI	MM	AM	CC	GdF	Media
Classe di età	Da 20 a 25 anni	16.7	85.7	71.4	50.0	85.7	63.6
	Da 26 a 30 anni	83.3	14.3	28.6	50.0	14.3	36.4
Titolo di studio	Licenza elementare	-	-	-	-	-	-
	Licenza media inf.	-	-	-	-	-	-
	Diploma professionale	-	-	-	-	-	-
	Diploma di maturità	57.1	14.3	50.0	66.7	-	35.5
	Laurea	42.9	85.7	50.0	33.3	100.0	64.5
Stato civile	Coniugato	-	-	-	-	-	-
	Celibe	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Separ./divorz./vedovo	-	-	-	-	-	-

TAVOLA 5-E

Dati statistico-anagrafici.

CATEGORIA E

		EI	MM	AM	CC	Media
Classe di età	Meno di 20 anni	-	8.3	-	-	1.8
	Da 20 a 25 anni	52.6	66.7	57.1	54.5	57.1
	Da 26 a 30 anni	47.4	25.0	42.9	45.5	41.1
Titolo di studio	Licenza elementare	-	-	-	-	-
	Licenza media inf.	5.3	13.3	-	7.1	7.0
	Diploma professionale	-	6.7	-	-	1.8
	Diploma di maturità	21.1	66.7	44.4	35.7	40.4
	Laurea	73.7	13.3	55.6	57.2	50.9
Stato civile	Coniugato	9.1	-	-	11.1	6.5
	Celibe	90.9	100.0	100.0	88.9	93.5
	Separ./divorz./vedovo	-	-	-	-	-

TAVOLA 5-F

Confronto del titolo di studio per categoria.

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D		Cat. E		Media	
	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base
Licenza elementare	-	0.4	6.0	3.2	9.3	1.1	-	-	-	4.8	5.3	2.0
Licenza media inf.	1.3	3.5	59.7	55.7	52.8	53.9	-	-	7.0	38.5	38.1	30.9
Diploma professionale	-	2.9	4.5	18.1	3.6	17.5	-	2.3	1.8	15.6	2.9	11.4
Diploma di maturità	47.4	70.8	24.6	22.8	34.2	27.1	35.5	58.9	40.4	35.7	34.4	41.9
Laurea	51.3	22.4	5.2	0.2	-	0.4	64.5	38.7	50.9	5.4	19.3	12.4

Nota: i dati relativi alla base sono tratti dal sondaggio di opinione

TAVOLA 5-G

Confronto dei delegati al COCER delle
varie categorie per fasce d'età.

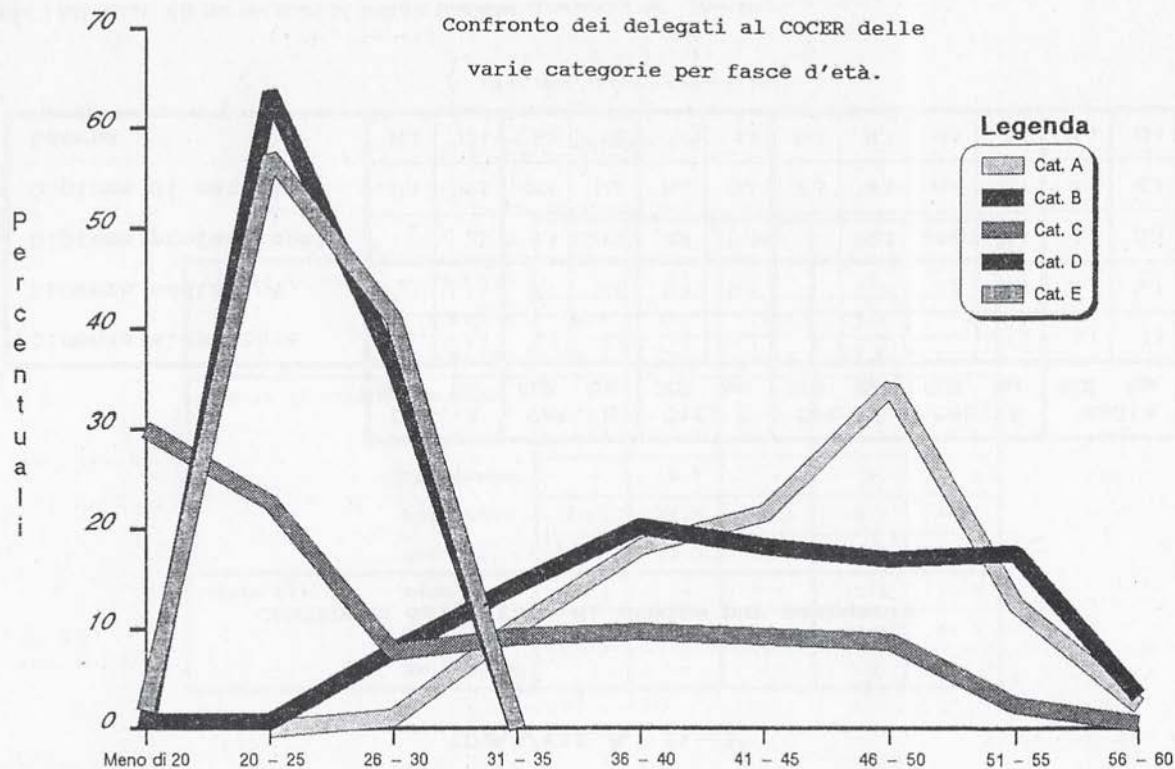


TAVOLA 6-A

Dati statistico-militari.

CATEGORIA A

			EI	MM	AM	CC	GdF	Media
Grado	Generale	(o corrisp.)	-	7.1	-	-	9.1	2.2
	Colonnello	(o corrisp.)	11.5	14.3	5.0	-	18.2	9.0
	Ten.Col.- Magg.	(o corrisp.)	73.1	57.1	50.0	66.7	54.5	61.8
	Capitano	(o corrisp.)	15.4	21.4	45.0	33.3	18.2	27.0
Tipo di incarico	Operativo		17.4	20.0	14.3	80.0	100.0	32.0
	Logistico		34.8	30.0	14.3	20.0	-	26.0
	Addestrativo		4.3	10.0	14.3	-	-	6.0
	Tecnico		13.0	20.0	14.3	-	-	12.0
	Amministrativo		8.7	-	-	-	-	4.0
	Burocratico		21.7	20.0	42.8	-	-	20.0
Ente di appartenenza (1)	Reparto operativo		20.0	9.1	40.0	33.3	50.0	29.1
	Reparto territoriale		68.0	45.5	40.0	61.1	10.0	50.6
	Reparto addestrativo		4.0	9.1	-	-	-	2.5
	Ente centrale		8.0	36.4	20.0	5.6	40.0	17.7

(1) Per i CC sono stati considerati operativi anche i reparti territoriali fino a livello gruppo compreso

TAVOLA 6-B

Dati statistico-militari.

CATEGORIA B

		EI	MM	AM	CC	GdF	Media
Grado	Maresciallo (o corrisp.)	83.8	100.0	81.8	93.3	95.2	86.5
	Sergente Magg. (o corrisp.)	16.2	-	12.1	4.4	4.8	8.3
	Sergente (o corrisp.)	-	-	6.1	2.3	-	1.9
Tipo di incarico	Operativo	13.2	26.7	-	69.2	13.3	20.4
	Logistico	28.9	-	17.6	-	6.7	15.3
	Addestrativo	5.3	-	-	-	-	2.0
	Tecnico	15.8	40.0	70.6	15.4	26.7	30.7
	Amministrativo	15.8	6.6	5.9	-	20.0	11.2
	Burocratico	21.1	26.7	5.9	15.4	33.3	20.4
Ente di appartenenza (1)	Reparto operativo	56.7	3.08	51.9	40.0	38.1	44.9
	Reparto territoriale	20.0	61.5	29.6	51.1	23.8	36.8
	Reparto addestrativo	23.3	-	3.7	2.2	28.6	11.0
	Ente centrale	-	7.7	14.8	6.7	9.5	7.4

(1) Per i CC sono stati considerati operativi anche i reparti territoriali fino a livello gruppo compreso

TAVOLA 6-C

Dati statistico-militari.

CATEGORIA C

		EI	MM	AM	CC	GdF	Media
Tipo di incarico	Operativo	19.0	21.6	8.3	16.7	33.3	20.0
	Logistico	7.1	5.8	29.2	66.7	38.1	19.3
	Addestrativo	-	-	-	-	-	-
	Tecnico	66.7	35.3	58.3	16.7	9.5	42.7
	Amministrativo	2.4	2.0	-	-	-	1.3
	Burocratico	4.8	35.3	4.2	-	19.1	16.7
Ente di appartenenza (1)	Reparto operativo	80.0	47.6	50.0	56.3	77.1	60.8
	Reparto territoriale	13.3	42.9	32.1	40.6	17.1	31.7
	Reparto addestrativo	6.7	2.4	14.3	-	5.7	4.5
	Ente centrale	-	7.1	3.6	3.1	-	3.0

(1) Per i CC sono stati considerati operativi anche i reparti territoriali fino a livello gruppo compreso

TAVOLA 6-D

Dati statistico-militari.

CATEGORIA D

		EI	MM	AM	CC	GdF	Media
Tipo di incarico	Operativo	71.4	-	25.0	75.0	100.0	54.2
	Logistico	28.6	40.0	25.0	25.0	-	25.0
	Addestrativo	-	20.0	-	-	-	4.2
	Tecnico	-	-	-	-	-	-
	Amministrativo	-	20.0	-	-	-	4.2
	Burocratico	-	20.0	50.0	-	-	12.5
Ente di appartenenza (1)	Reparto operativo	66.7	-	50.0	83.3	50.0	55.0
	Reparto territoriale	-	66.7	-	16.7	-	15.0
	Reparto addestrativo	33.3	33.3	-	-	50.0	25.0
	Ente centrale	-	-	50.0	-	-	5.0

(1) Per i CC sono stati considerati operativi anche i reparti territoriali fino a livello gruppo compreso

TAVOLA 6-E

Dati statistico-militari.

CATEGORIA E

		EI	MM	AM	CC	Media
Tipo di incarico	Operativo	25.0	-	12.5	12.5	13.3
	Logistico	50.0	30.8	37.5	87.5	48.9
	Addestrativo	-	-	-	-	-
	Tecnico	-	46.2	12.5	-	15.6
	Amministrativo	-	-	-	-	-
	Burocratico	25.0	23.1	37.5	-	22.2
Ente di appartenenza (1)	Reparto operativo	57.1	44.4	83.3	58.3	58.8
	Reparto territoriale	42.9	55.6	16.7	41.7	41.2
	Reparto addestrativo	-	-	-	-	-
	Ente centrale	-	-	-	-	-

(1) Per i CC sono stati considerati operativi anche i reparti territoriali fino a livello gruppo compreso

TAVOLA 6-F

Confronto del tipo di incarico ricoperto per categoria.

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D		Cat. E		Media	
	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base	COCER	Base
Operativo	32.0	36.3	20.4	52.0	20.0	35.8	54.2	36.8	13.3	45.7	23.2	42.2
Logistico	26.0	-	15.3	-	19.3	-	25.0	-	48.9	-	23.2	-
Addestrativo	6.0	16.6	2.0	8.7	-	32.1	4.2	21.4	-	13.7	1.6	17.0
Tecnico	12.0	15.2	30.7	11.1	42.7	12.8	-	24.7	15.6	13.0	29.2	14.7
Amministrativo	4.0	9.4	11.2	8.7	1.3	4.9	4.2	3.9	-	6.3	4.4	7.1
Burocratico	20.0	22.7	20.4	19.7	16.7	14.4	12.5	13.1	22.2	21.3	18.6	19.0

Nota: i dati relativi alla base delle categorie sono tratti dal sondaggio di opinione, ove peraltro la domanda posta era alquanto diversa e non prevedeva l'incarico logistico. Il confronto, pertanto, vale solo come prima approssimazione.

TAVOLA 7

Ruolo o corpo militare di appartenenza.
Confronto con la base.

CATEGORIA A

	Delegati COCER	Base
ESERCITO (1)		
Ruolo Normale Unico.....	46.2 %	47.8 %
Ruolo Speciale Unico.....	19.2 %	30.0 %
Ruolo ad Esaurimento.....	23.1 %	13.0 %
Ruolo Servizi Tecnici.....	3.8 %	5.8 %
Ruolo Servizi	7.7 %	4.4 %
MARINA MILITARE		
Corpo di Stato Maggiore (2).....	42.8 %	42.9 %
Corpo di Genio Navale (2).....	28.6 %	14.3 %
Corpo delle Capitanerie di Porto....	28.6 %	9.5 %
Corpo Armi Navali.....	-	9.5 %
Corpo Sanitario.....	-	9.5 %
Corpo di Commissariato.....	-	11.3 %
AERONAUTICA MILITARE		
Ruolo Naviganti Normale.....	7.7 %	23.2 %
Ruolo Servizi.....	76.9 %	37.7 %
Ruolo ad Esaurimento.....	15.4 %	6.1 %
Ruolo Naviganti Speciale.....	-	4.9 %
Corpo di Commissariato.....	-	6.1 %
Corpo genio Aeronautico.....	-	17.1 %
Corpo Sanitario.....	-	4.9 %

(1) Dei quali uno solo (pari al 1.8%) risulta essere in s.S.M. e soltanto 2 (pari al 3.9 %) t.S.G.

(2) Dei quali nessuno risulta essere tra il personale imbarcato

TAVOLA 8

Andamento della composizione COCER secondo il luogo di nascita
nei cinque mandati.

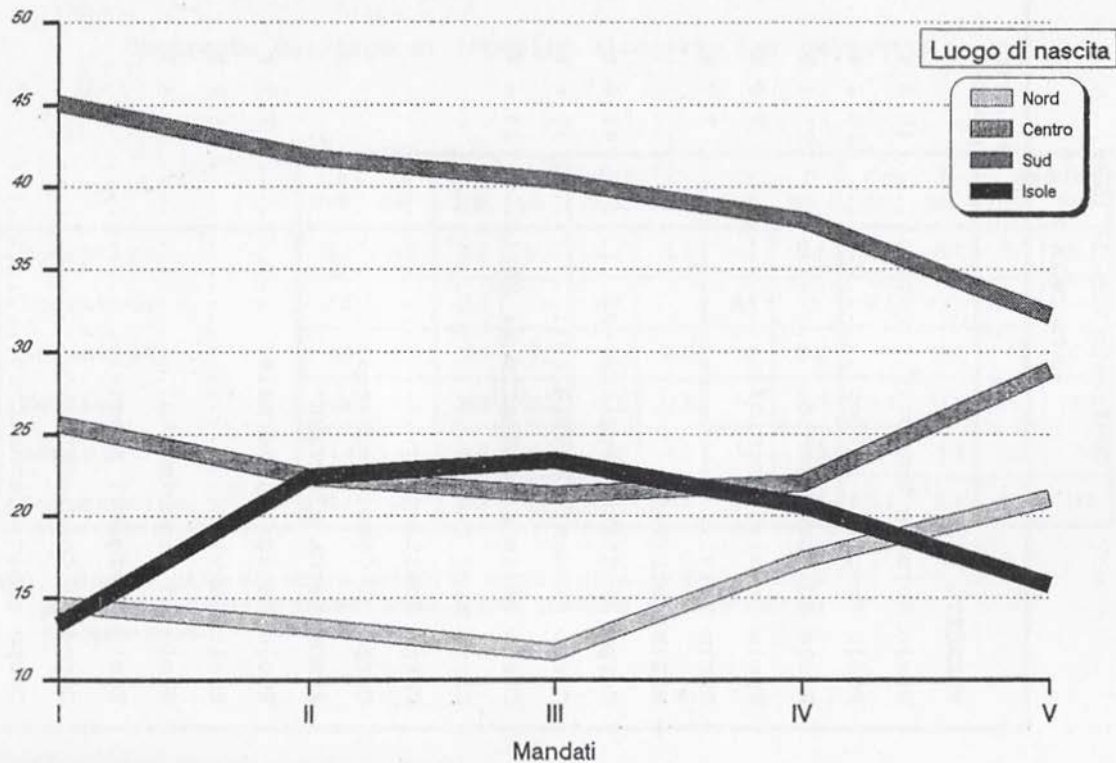


TAVOLA 9

Andamento della composizione COCER secondo il titolo di studio
nei cinque mandati.

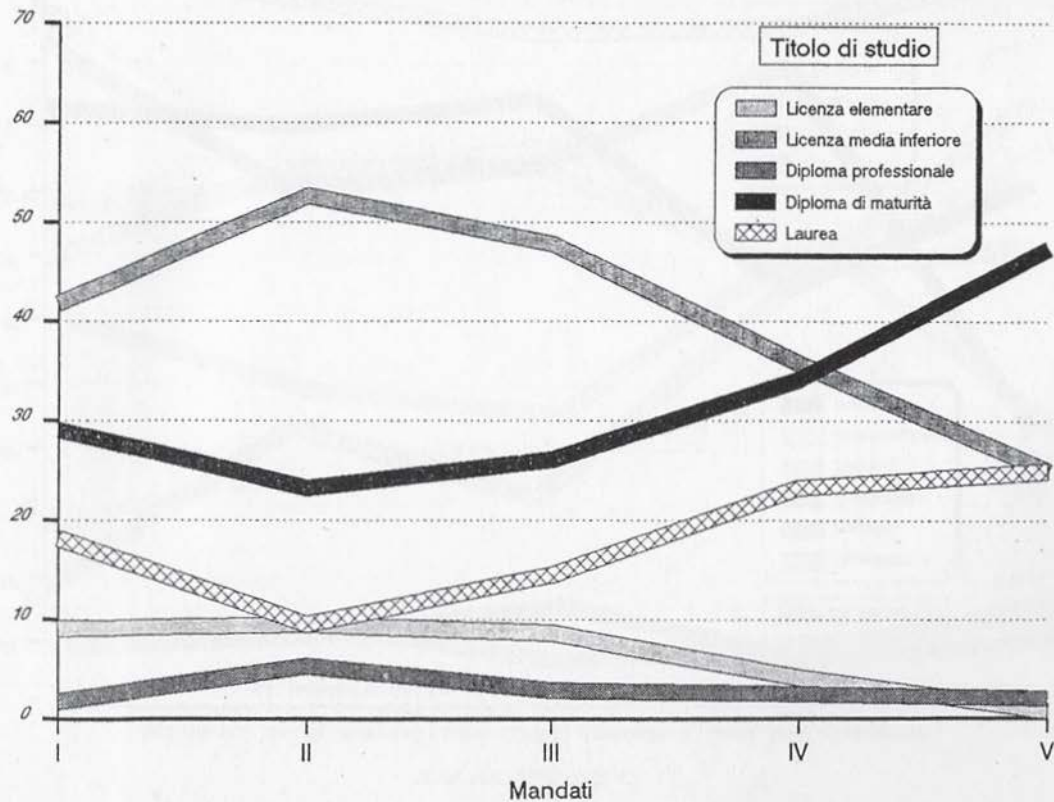


TAVOLA 10

Andamento della composizione COCER secondo l'incarico ricoperto
al momento della elezione nei cinque mandati.

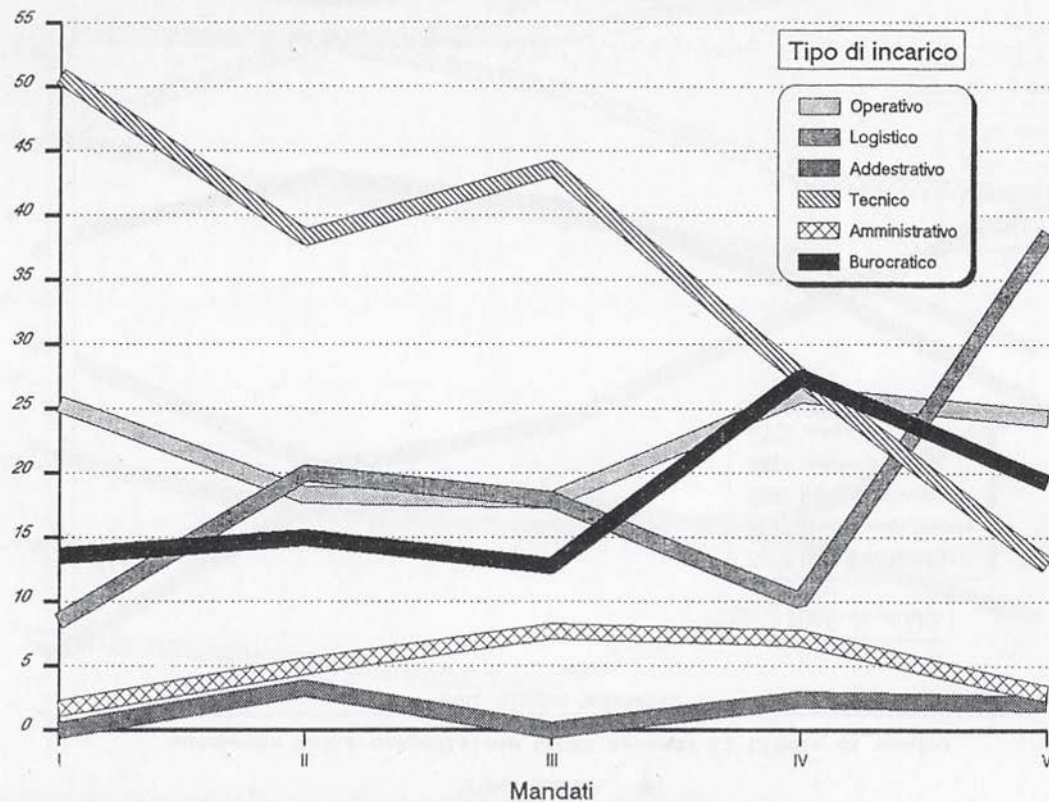


TAVOLA 11

Andamento della composizione COCER secondo il reparto di appartenenza nei cinque mandati.

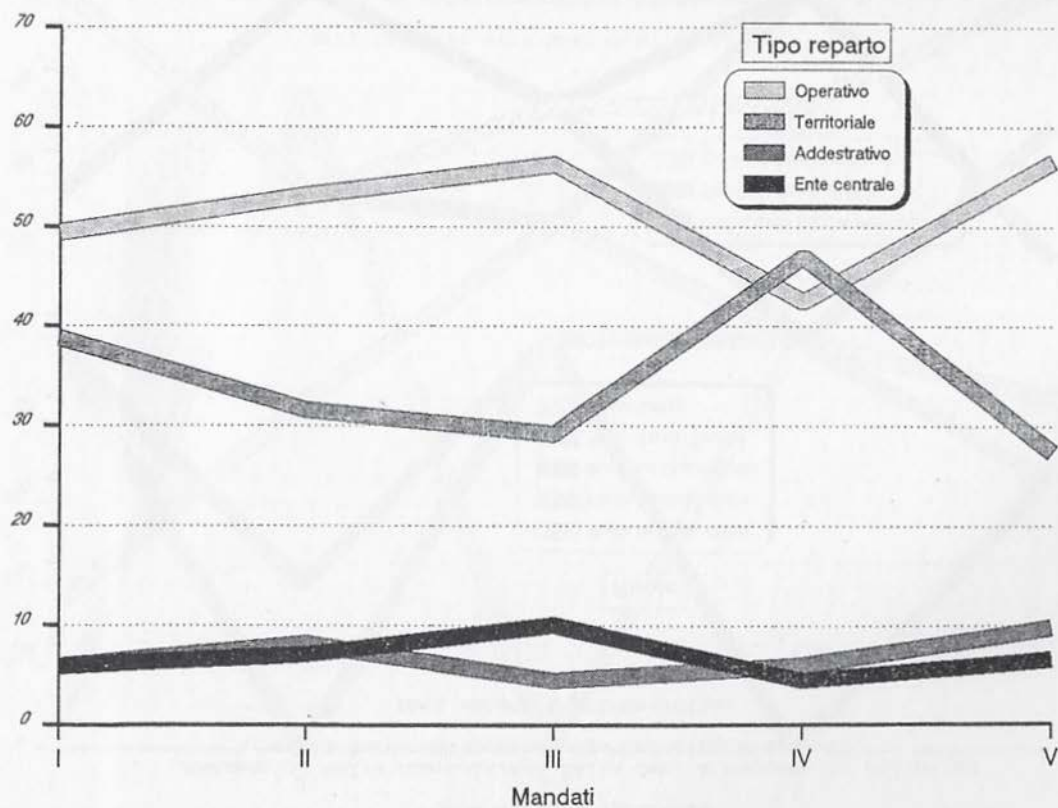


TAVOLA 12-A

Andamento della composizione della Cat. A secondo il ruolo od
od il corpo di appartenenza nei cinque mandati.

Dati relativi all'Esercito.

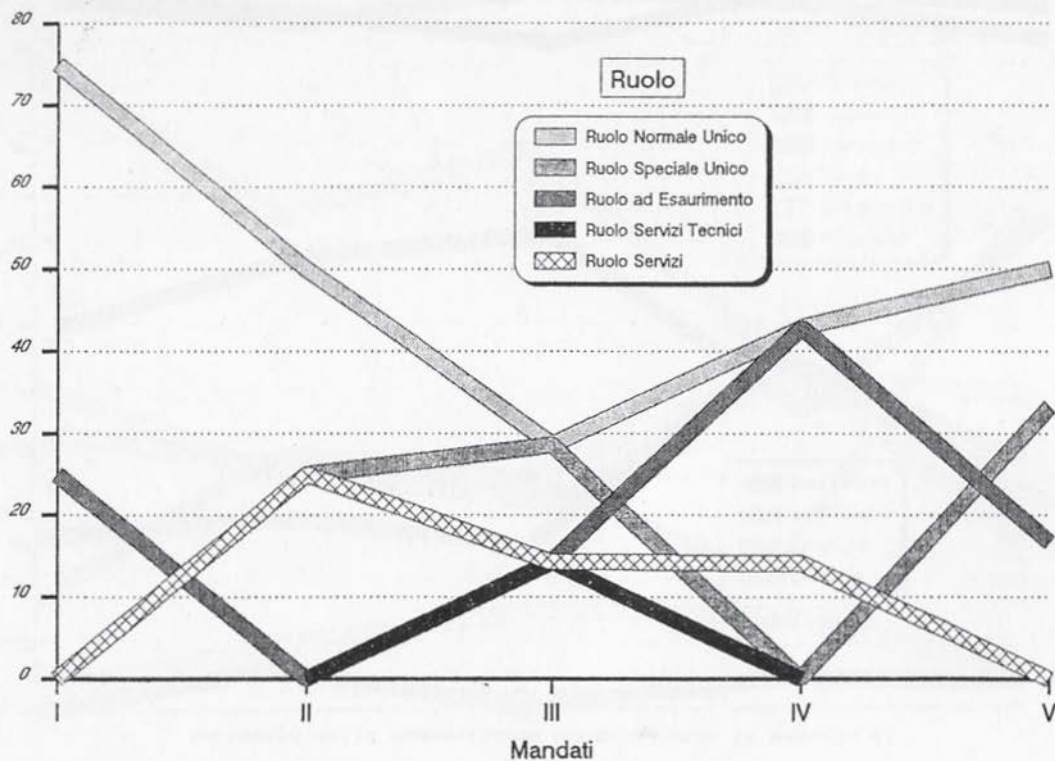


TAVOLA 12-B

Andamento della composizione della Cat. A secondo il ruolo od
od il corpo di appartenenza nei cinque mandati.

Dati relativi alla Marina Militare.

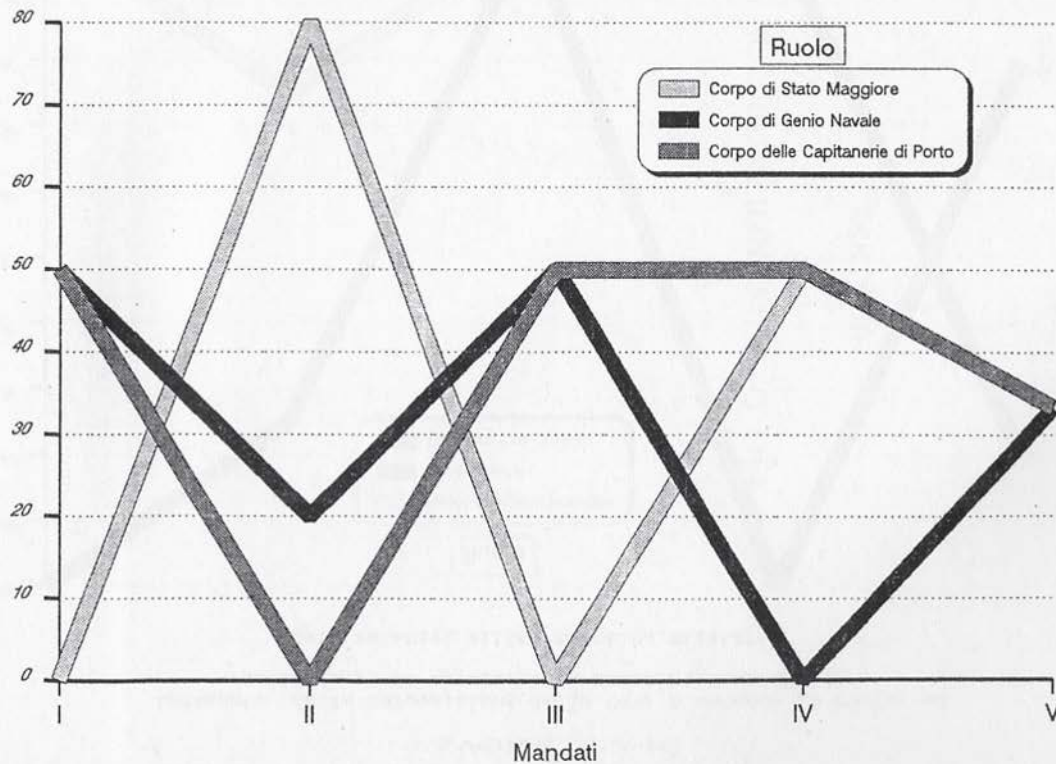
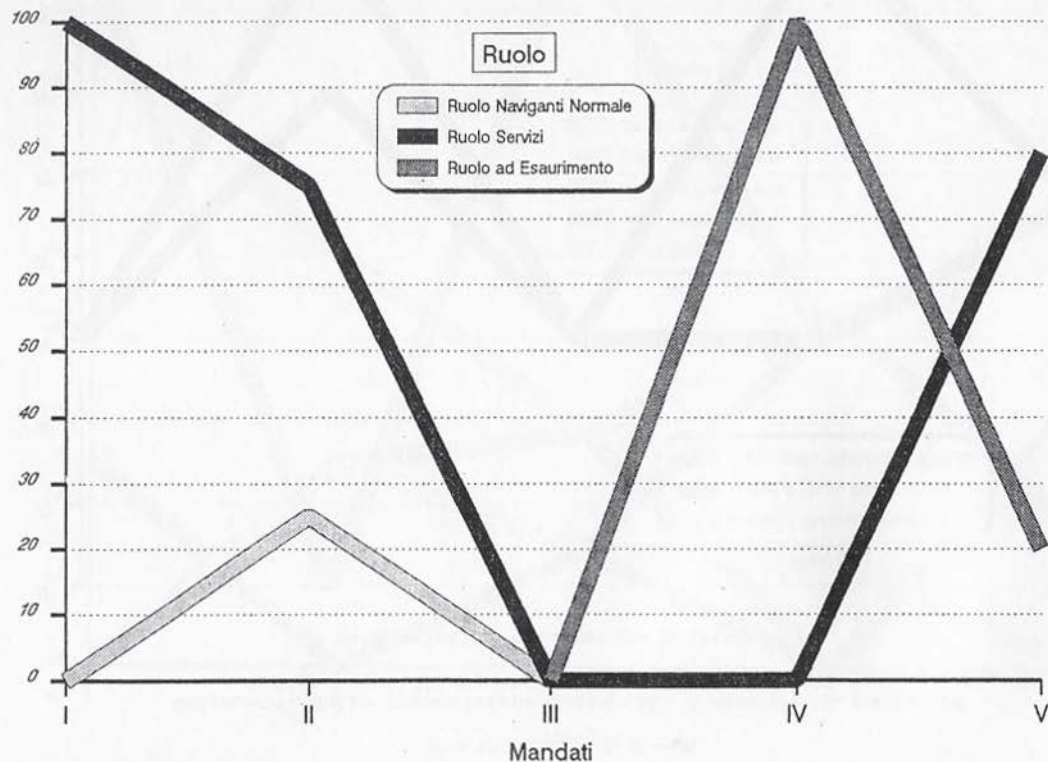


TAVOLA 12-C

Andamento della composizione della Cat. A secondo il ruolo od
od il corpo di appartenenza nei cinque mandati.

Dati relativi all'Aeronautica Militare.



PARTE III

DATI SUL FUNZIONAMENTO DEL COCER

TAVOLA 13-A

PERCENTUALI DI TURN-OVER DEI DELEGATI
ELETTI AL CO.CE.R. CON MANDATO BIENNALE

Forza Armata o Corpo Armato	1° Mandato				2° Mandato				3° Mandato				4° Mandato				5° Mandato			
	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media
EI	-	-		-	-	67		40	50	-		20	40	14		25	-	14		8
MM	-	-		-	150	200		175	-	-		-	-	-		-	150	-		75
AM	-	33		20	-	17		10	-	-		-	25	20		22	-	-		-
CC	33	13	30	24	-	38	40	33	33	13	40	29	33	-	27	17	-	-	9	4
GdF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	8	50	25	33	33	-	-	50	25
Media	7	12	19	12	20	46	25	33	20	4	31	16	31	11	29	22	19	4	24	13

Nota: Le medie che compaiono nella tabella sono ponderate, ed i relativi pesi sono dati dal numero di delegati.

TAVOLA 13-B

INDICE DI PERMANENZA IN CARICA DEI DELEGATI
ELETTI AL CO.CE.R. CON MANDATO BIENNALE

Forza Armata o Corpo Armato	1° Mandato				2° Mandato				3° Mandato				4° Mandato				5° Mandato			
	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media	Cat. "A"	Cat. "B"	Cat. "C"	Media
EI	1	1		1	1	0.60		0.71	0.67	1		0.83	0.71	0.88		0.80	1	0.88		0.92
MM	1	1		1	0.40	0.33		0.36	1	1		1	1	1		1	0.40	1		0.57
AM	1	0.75		0.83	1	0.86		0.91	1	1		1	0.80	0.83		0.82	1	1		1
CC	0.75	0.89	0.77	0.81	1	0.73	0.71	0.75	0.75	0.89	0.71	0.78	0.75	1	0.79	0.85	1	1	0.92	0.96
GdF	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.86	0.92	0.67	0.80	0.75	0.75	1	1	0.67	0.80
Media	0.94	0.90	0.84	0.89	0.83	0.68	0.80	0.75	0.83	0.96	0.76	0.86	0.76	0.90	0.77	0.82	0.84	0.96	0.81	0.88

Nota1: Le medie che compaiono nella tabella sono ponderate, ed i relativi pesi sono dati dal numero di delegati.

Nota2: 1 = Intero periodo del mandato

TAVOLA 14
TURN-OVER CATEGORIA PER CATEGORIA

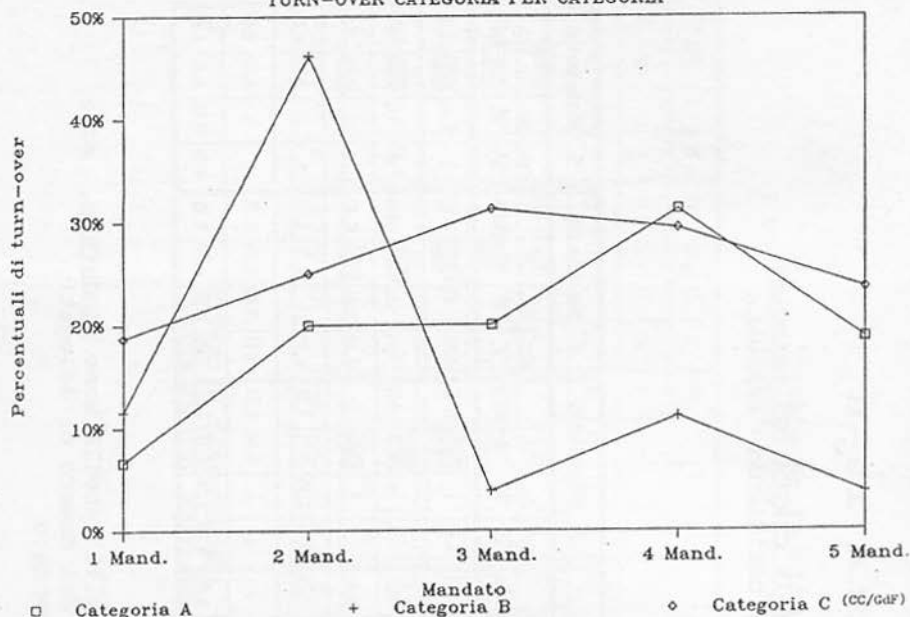


TAVOLA 15
TURN-OVER PER FORZA ARM. O CORPO ARM.

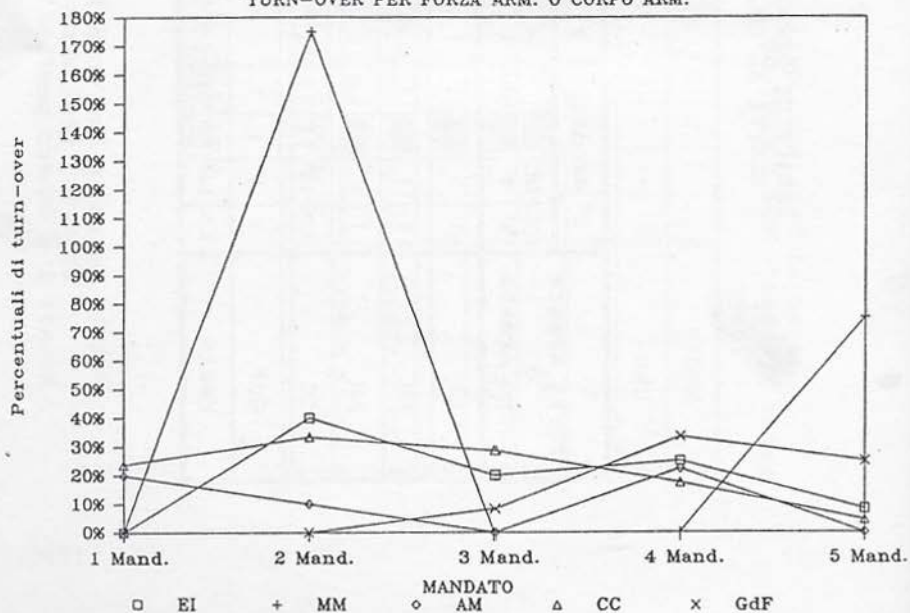


TAVOLA 16
INDICE DI PERMANENZA PER CATEGORIA

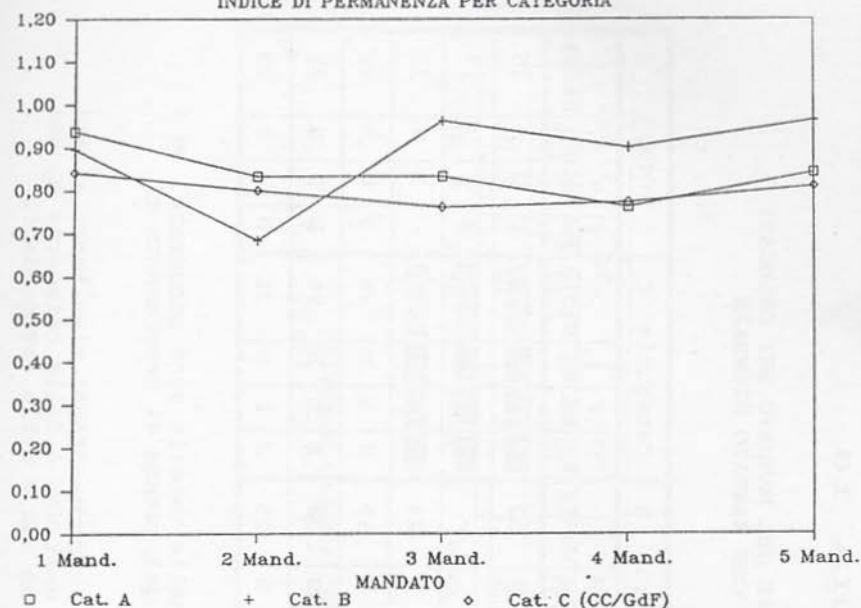


TAVOLA 17
INDICE DI PERMANENZA PER F.A. O C.A.

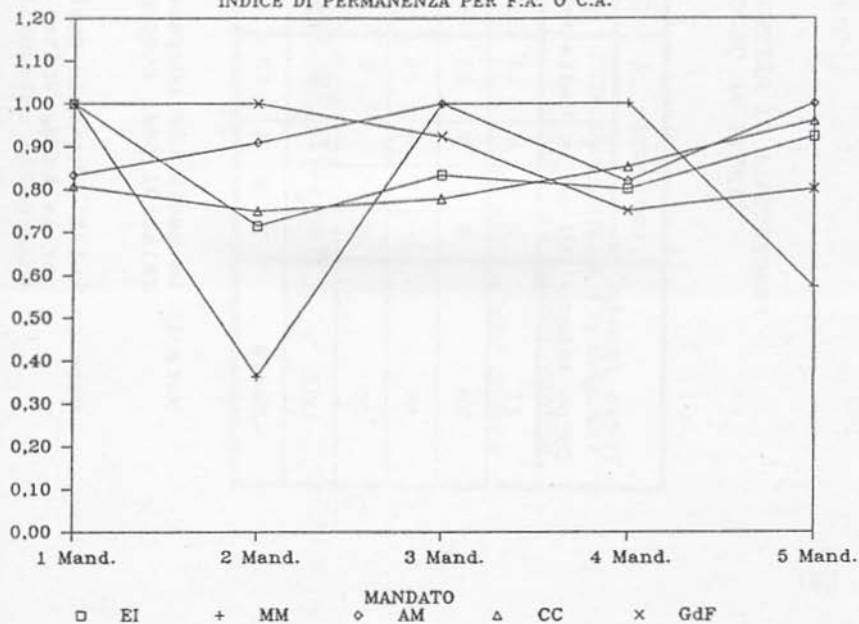














TAVOLA 18

PERCENTUALI DI REITERAZIONE DEL MANDATO DEI DELEGATI
ELETTI AL CO.CE.R. CON MANDATO BIENNALE

Forza Armata o Corpo Armato	Categoria A				Categoria B				Categoria C				TOTALI			
	3' Mand.	4' Mand.	5' Mand.	Media	3' Mand.	4' Mand.	5' Mand.	Media	3' Mand.	4' Mand.	5' Mand.	Media	3' Mand.	4' Mand.	5' Mand.	Media
EI	17	-	40	17	17	25	50	32					17	13	46	25
MM	50	-	20	22	-	-	-	-					25	-	14	13
AM	-	40	50	31	-	33	40	24					-	36	44	27
CC	25	-	-	9	33	-	22	19	36	36	33	35	33	19	25	26
GdF	-	-	-	-	25	40	50	38	29	13	33	25	23	19	33	25
Media	17	10	26	17	19	20	36	25	33	27	33	31	23	19	30	25

Nota 1: Le medie che compaiono nella tabella sono ponderate, ed i relativi pesi sono dati dal numero di rappresentanti.

Nota 2: Nel 5° Mandato quattro rappresentanti risultano eletti per la terza volta: di essi uno è della categoria A, due sono della categoria B, ed uno è della categoria C.

TAVOLA 19

ATTIVITA' DEL COCER NEI QUATTRO MANDATI

	1° Mand.	2° Mand.	3° Mand.	4° Mand.
NUMERO DELLE SESSIONI	20	16	15	23
NUMERO GIORNI DI LAVORO	132	109	90	118
PERCENTUALI MEDIE PRESENZE	79%	68%	73%	66%

TAVOLA 20

VARIAZIONI DEL NUMERO DI SESSIONI NEI QUATTRO MANDATI

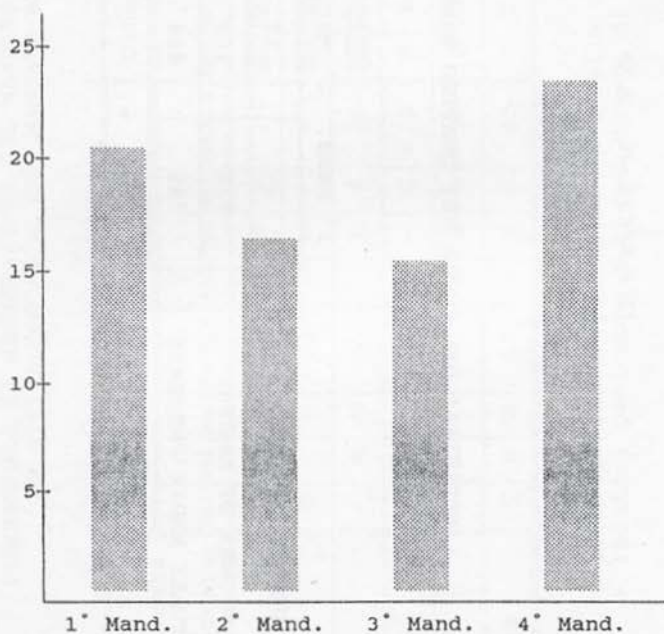


TAVOLA 21

VARIAZIONI DEL NUMERO DI GIORNI DI LAVORO NEI QUATTRO MANDATI

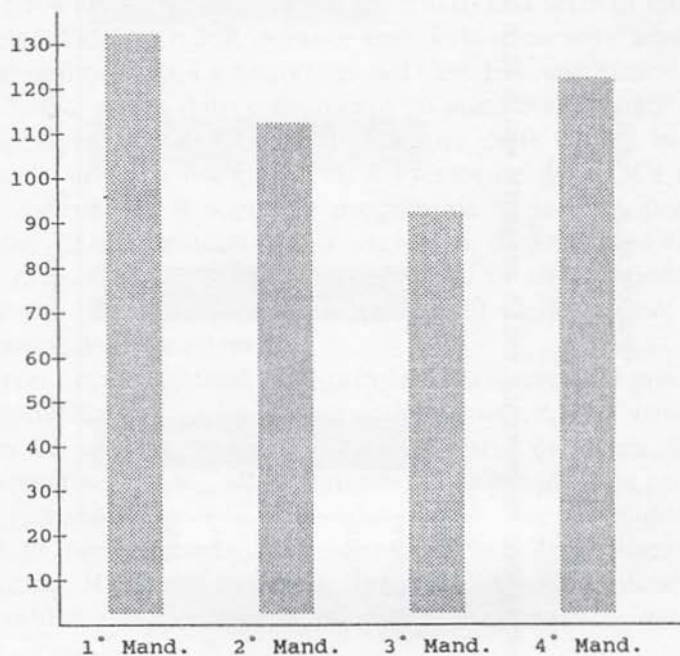
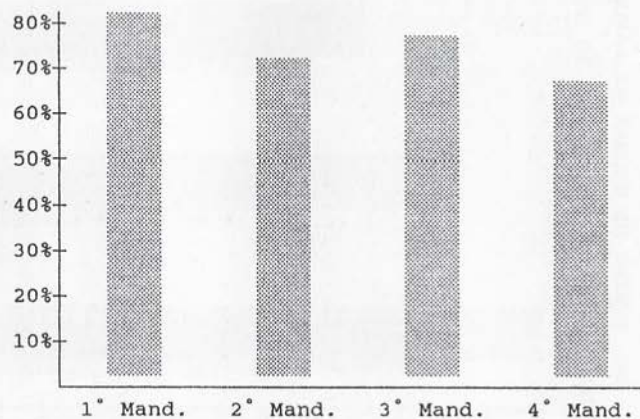


TAVOLA 22

VARIAZIONI PERCENTUALI DELLE PRESENZE MEDIE ALLE SESSIONI DI LAVORO



7.2. INCHIESTA SUI MEMBRI DEL COCER IN CARICA MEDIANTE INTERVISTE

(1) *Procedure*

Lo SM del Difesa, su richiesta del gruppo di ricerca, ha, con messaggio n. 115/1/57/285 datato 17 ott. 1989, comunicato al COCER che il gruppo avrebbe effettuato una serie di interviste ai membri del COCER durante una delle successive sessioni di lavoro dell'organo. La Segreteria del COCER, per incarico della Presidenza, ne ha dato comunicato all'assemblea in data 19 ott. (all. B al verbale n. 022/5). Il Direttore della ricerca ha preso successivi contatti telefonici con il Presidente del COCER ed è stato concordato il seguente programma di lavoro: giorno 21 nov. ore 13.00, illustrazione all'assemblea, da parte del Direttore della ricerca, delle modalità e dei tempi di effettuazione delle interviste; dal giorno 21 al giorno 28 dello stesso mese, effettuazione delle interviste.

Il giorno 21 nov., quando il Direttore della ricerca si è presentato all'assemblea per la illustrazione di cui sopra, si è trovato di fronte ad una dura opposizione, da parte di alcuni membri dell'assemblea stessa, alla effettuazione delle interviste programmate (alcuni delegati hanno anche asserito che l'assemblea non era stata mai informata). In assenza del Presidente titolare, Col. Di Fuccia, il facente funzione, Ten. Col. Amodio, riteneva che l'assemblea dovesse esprimersi con una delibera in merito e, dopo un'ora circa di discussione, ogni decisione veniva rinviata.

Questa situazione di stallo durava sino al giorno 23 nov., quando un nuovo facente funzione di Presidente, Ten. Col. Izzo, decideva che il sottoporsi o meno ad interviste autorizzate dalla autorità militare era libera facoltà dei delegati, per esercitare la quale non era necessaria alcuna delibera assembleare. Potevano

così iniziare le interviste, che venivano effettivamente condotte dal 23 al 28 nov., con qualche recupero successivo; si sottoponevano ad intervista 13 delegati su 79 effettivi e su circa 50 mediante presenti: il 15,5% degli effettivi, il 26% dei presenti. L'inchiesta è stata condotta mediante interviste strutturate, con domande aperte e chiuse, somministrate verbalmente dall'intervistatore e con registrazione delle risposte sia su nastro che su carta da parte dell'intervistatore; il tempo medio di intervista è stato di 45'.

(2) Osservazioni

Appare interessante esaminare la opposizione espressa da taluni delegati alla effettuazione delle interviste, sia per l'effetto frenante che tale opposizione ha avuto verso la massa dei delegati, sia per le motivazioni espresse.

Queste motivazioni sono apparse incentrate su una serie di timori: timore che i risultati dell'inchiesta potessero venire strumentalizzati dagli SSMM; timore che attraverso di essa si volesse valutare la operatività e le capacità dell'organo; timore che la accettazione dell'inchiesta si configurasse come accettazione di un ruolo passivo del COCER nei confronti del vertice militare. Ai timori espressi in assemblea debbono essere aggiunti altri rappresentati da singoli delegati che hanno avvicinato, fuori assemblea negli intervalli di lavoro, i membri del gruppo di ricerca. Tra questi ultimi interessante il timore che il vertice militare, vista la "ingovernabilità" del COCER, si orientasse alla proposizione di una normativa che cambiasse radicalmente la struttura ed il funzionamento dell'attuale organo di rappresentanza: è stata manifestata la paura che gli SSMM volessero promuovere una sorta di "sindacato giallo". Coerentemente alcuni delegati hanno espresso l'opinione (che ricorrerà anche nelle interviste) che la normativa vigente sia in se rispondente, ma che le inefficienze e le disfunzioni nascano dall'essere tale normativa male interpretata ed applicata dal vertice militare.

Questi ed altri meno ricorrenti timori espressi sembrano mettere in luce una situazione di conflittualità e di diffidenza tra organo centrale della rappresentanza e SSMM, talché il primo ritenga di non potersi aspettare nulla di buono da iniziative che provengano dal secondo. Rafforza questa opinione una serie nutrita di domande poste da membri dell'assemblea al Direttore della ricerca, volte ad appurare "da quale parte stesse", e la incredulità mostrata verso la naturale risposta di una neutralità scientifica.

Da alcuni indicatori è infine ipotizzabile la vigenza di un clima assembleare, ove pochi membri sembrano influire notevolmente sugli orientamenti generali dell'assemblea. Infatti pur avendo espressa la propria opposizione all'inchiesta un numero modesto di delegati (circa 8), solo una minoranza dei membri si è poi sottoposta all'intervista; inoltre, pur essendo stata resa nota la effettuazione dell'inchiesta con un mese di anticipo, nel tempo intercorso, secondo quanto ha comunicato telefonicamente il Presidente del COCER al Direttore della ricerca, non si erano manifestate particolari opposizioni; infine un intervistatore ha osservato come alcuni intervistati sembrassero voler condurre l'intervista frettolosamente ed in modo da non farsi notare.

7.2.2. VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Data la esiguità del campione e la irregolarità della distribuzione dei rispondenti rispetto alla composizione dell'organo, dalla presente inchiesta è possibile trarre soltanto delle indicazioni sugli orientamenti presenti nei delegati del COCER, senza alcuna pretesa di rappresentatività statistica.

* * *

(1) *Modalità di ingresso e posizione di stato nella Rappresentanza (domande n. 2, 3, 21, 22 del questionario, annesso in copia)*

La maggioranza degli intervistati ha ottenuto la convergenza dei

consensi, nelle elezioni ai diversi livelli, attraverso le riunioni previste e programmate ed attraverso una serie di contatti, singoli ed informali, con gli elettori. Tra le modalità previste, scarso è stato l'uso del volantino.

Emergono altresì accordi di reciproco supporto, alternato per i diversi mandati, tra delegati della stessa categoria che tendono a reiterare il mandato. Vi è infine chi indica come fattore concorrente un sostegno da parte della gerarchia.

Per ciò che riguarda la posizione di stato, si nota una tendenza generalizzata degli eletti al COCER a conservare gli incarichi ai livelli di base ed intermedio (in percentuale più accentuata quello di base). Si nota inoltre una certa tendenza alla professionalizzazione della Rappresentanza dimostrata dal fatto che tutti gli intervistati (con l'ovvia esclusione del personale in servizio di leva) hanno esercitato la funzione in più di un mandato, ed il 40% di essi ha ripetuto l'esperienza a livello COCER.

Tutti gli intervistati hanno sempre partecipato alle elezioni.

(2) Opinioni e valutazioni sul sistema elettorale vigente (domande 4,5)

Per ciò che concerne la propaganda, prevale un giudizio di inadeguatezza, o di adeguatezza soltanto parziale (64% degli intervistati) sulle modalità previste e consentite per ottenere il consenso degli elettori. In particolare viene avvertita l'esigenza di poter disporre di un volantino-programma meno soggetto a vincoli burocratici, nonché di una sua maggiore e più tempestiva diffusione. Viene altresì sostenuta la opportunità di estendere la durata delle riunioni previste e di mettere tutto il personale interessato nelle migliori condizioni per parteciparvi.

Per ciò che concerne il sistema elettorale vero e proprio, esso viene ritenuto sufficientemente rispondente alle esigenze di rappresentatività. Compaiono però proposte di modifica verso una estensione della elezione a suffragio universale almeno al secondo livello della Rappresentanza e, per alcuni, anche al terzo.

(3) Ostacoli e facilitazioni nell'esercizio del mandato (domande n. 6, 7, 8, 9, 10, 11).

La maggioranza degli intervistati dichiara di aver goduto di facilitazioni nell'esercizio del mandato; alcuni dichiarano facilitazioni più estese di quelle normativamente previste, quali:

- un alleggerimento del peso dell'incarico di servizio;
- agevolazioni negli spostamenti per l'esercizio del mandato.

Ciononostante vi è una maggioranza di intervistati che dichiara di aver incontrato ostacoli e difficoltà nell'espletamento della funzione rappresentativa. Tra di essi figura al primo posto la difficoltà del documentarsi sulle materie di competenza e sulle normative. Seguono problemi di comunicazione con la base, di tempo disponibile e, per alcuni, di spostamento, nonché di rapporto con i superiori gerarchici.

(4) Giudizi e valutazioni sul funzionamento della Rappresentanza (domande n. 12, 13, 15, 24, 26, 27, 28).

La maggioranza degli intervistati ritiene insufficiente il livello di preparazione e competenza dei membri del COCER. Le principali carenze indicate sono una insufficiente conoscenza della normativa e delle procedure, una carenza nella comprensione del ruolo ed una scarsa capacità di collegarsi con la base dei rappresentati. I rimedi che vengono suggeriti sono, in ordine di importanza:

- seminari formativi ed informativi per i neo-eletti, ad opera dei delegati del precedente mandato, o, secondo alcuni, organizzati dalla gerarchia;
- creazione di un ufficio studi e documentazione a disposizione del COCER;
- rieleggibilità dei delegati e prolungamento del mandato;
- attribuzione della funzione rappresentativa, a livello COCER, come incarico esclusivo;

- specializzazione tematica dei singoli delegati.

Il giudizio complessivo sul funzionamento della Rappresentanza nel decennio 1980-89 evidenzia una prevalente opinione di inadeguatezza rispetto alle esigenze reali, imputabile soprattutto ad una impreparazione ed inesperienza dei membri, nonché ad un disinteresse (per alcuni ostilità) dei vertici militari. Altri fattori disfunzionali che vengono citati sono uno scarso interesse dei vertici politici e della opinione pubblica.

Hanno altresì influito negativamente, secondo la maggioranza degli intervistati, i vincoli normativi posti all'esercizio della Rappresentanza. Il risultato generale è che l'attività degli organi di Rappresentanza viene da molti giudicata "saltuaria ed estemporanea".

Per quanto riguarda più specificamente il COCER, gli obiettivi conseguiti sino ad ora vengono però giudicati abbastanza importanti (per alcuni molto importanti), particolarmente nelle seguenti materie:

1. trattamento economico
2. status giuridico
3. normativa sulla Rappresentanza
4. continuità di una presenza
5. tutela morale e giuridica del personale.

Per raggiungere tali obiettivi le azioni più adeguate, tra quelle effettivamente utilizzate, vengono ritenute, in ordine di importanza:

1. gli incontri con il Ministro e le commissioni parlamentari competenti.

2. la divulgazione tramite stampa di problemi e proposte. Ulteriori e più efficaci modalità di azione che vengono suggerite da alcuni intervistati sono:

1. il libero accesso ai mass media
2. la ricerca di contatti politici
3. la utilizzazione di tutti i mezzi di pressione a disposizione del sindacato, tranne lo sciopero.

(5) *Valutazioni e proposte sulla normativa, sulla struttura della Rappresentanza e sull'attività del COCER (domande n. 16, 17, 18, 19, 20).*

(5.1) Prevale un giudizio di parziale inadeguatezza della normativa in vigore, così come sulla struttura degli organi di Rappresentanza.

Le principali proposte di modifica normativa avanzate, sono state:

1. liberalizzazione dell'accesso ai mass media;
2. liberalizzazione della comunicazione tra i vari livelli della Rappresentanza;
3. attribuzione al COCER di un ruolo negoziale;
4. rieleggibilità dei delegati;
5. estensione della durata del mandato;
6. estensione del suffragio universale ai diversi stadi elettorali;
7. liberalizzazione del rapporto con gli altri organi istituzionali.

Le principali proposte di modifica strutturale avanzate, sono state:

1. diversa configurazione numerica del COCER;
2. strutturazione della funzione rappresentativa secondo gli interessi e le caratteristiche specifiche di ogni singola categoria(*);
3. rappresentanza separata per i corpi di polizia (CC e GdF)
4. presidenza elettiva degli organi di rappresentanza;
5. strutturazione più funzionale delle commissioni e dei comitati interni al COCER.

(*) Tuttavia ciò non sembra potersi interpretare come tendenza ad una netta separazione strutturale della rappresentanza secondo le categorie, poiché tale ipotesi viene respinta a maggioranza in una domanda specifica.

(5.2) Le principali proposte per una agenda di lavoro per il COCER in carica, riguardano i seguenti temi:

1. attribuzione di un ruolo negoziale al COCER;
2. miglioramenti economici;
3. contributo alla ridefinizione di una identità militare;
4. riforma del servizio di leva;
5. estensione della durata del mandato;
6. tutela morale del personale;
7. miglioramento della assistenza sanitaria.

(6) *Valutazioni sul ruolo sociale della Rappresentanza (domande n. 23, 29, 30).*

Nei confronti del mondo esterno alla istituzione militare la Rappresentanza viene definita dalla maggioranza degli intervistati come l'organo di partecipazione del personale militare al miglioramento della istituzione e di tutela insieme degli interessi del personale stesso: due ruoli insomma che si fondono in uno. Alcuni rispondenti preferiscono però descriverla come organo interno e collaborativo della catena di comando; soltanto il 15% degli intervistati la definirebbe come il sindacato del personale militare. L'isolamento di questa posizione trova riscontro nella forte maggioranza di rispondenti che non aderirebbe ad un sindacato vero e proprio, qualora fosse lecito farlo. La minoranza che aderirebbe ad un sindacato inoltre, sarebbe orientata alla costituzione di un sindacato specifico per il personale militare.

(7) *Valutazioni sulla informazione interna e su quella esterna, relative alla attività della Rappresentanza (domande n. 31, 32).*

Vi è una larga insoddisfazione sul flusso informativo che raggiunge la base dei rappresentanti ed un giudizio di relativa inadeguatezza sulla informazione esterna fornita dai mass media.

SCHEDA DI INTERVISTA AI MEMBRI DEL COCER

Questionario n. _____

1 2

1. Incarico ricoperto prima dell'elezione al COCER:

3 4

2. Una volta eletto al COCER, ha conservato gli incarichi nel COIR e nel COBAR di appartenenza?

1. No, nessuno
2. Sì, al COBAR e non al COIR
3. Sì, al COIR e non al COBAR
4. Sì, ad entrambi

5

3. Attraverso quali modalità ha ottenuto la convergenza dei consensi degli elettori per giungere al COCER, lungo i vari livelli?

6

4. Come giudica le modalità attualmente previste per presentarsi come candidato e farsi la relativa propaganda?

7

5. Come giudica il sistema elettorale attualmente previsto dalla normativa?

8

6. Per l'espletamento del suo mandato ha goduto di facilitazioni dai suoi diretti superiori?

1. Sì, quelle previste dalla normativa.
2. Sì, anche più estese di quanto previsto.
3. No, nemmeno quelle previste dalla normativa.

9

7. Se ha risposto 2. alla d.6, di quali facilitazioni in particolare?

10

8. Se ha risposto 3. alla d.6, con quali motivazioni?

11

9. Nel corso del suo mandato, ha incontrato difficoltà per espletare le sue funzioni?

1. NO
2. SÌ

12

10. Se sì, quali in particolare?

13

11. Se sì, da parte di chi?

14

12. Come valuta il grado di competenza e di preparazione dei membri del COCER per lo svolgimento della loro funzione?

1. Perfettamente adeguato.
2. Carente nella comprensione del ruolo ricoperto.
3. Carente nelle conoscenze normative e procedurali.
4. Carente nella capacità di collegamento con la base dei rappresentati.
5. Carente nelle capacità di mediazione e contrattazione.
6. Altro (specificare)

15

13. Se lo ritiene carente (items da 2. a 6), quali provvedimenti riterrrebbe opportuni per migliorarlo?

16 17 18

14. Descriva, per favore, la storia di una istanza proposta dal COCER, dalla sua prima ideazione all'esito finale.

15. Ritieni che dal 1980 ad oggi il COCER abbia raggiunto obiettivi:

1. Molto importanti
2. Abbastanza importanti
3. Poco importanti
4. Per nulla importanti

rispetto ai seguenti temi:

- | | |
|-----------------------------------|----|
| 1. Normativa sulla Rappresentanza | 19 |
| 2. Status giuridico | 20 |
| 3. Trattamento economico | 21 |
| 4. Trattamento previdenziale | 22 |
| 5. Assistenza sanitaria | 23 |
| 6. Promozione socio-culturale | 24 |
| 7. Tutela morale e giuridica | 25 |
| 8. Alloggi | 26 |
| 9. Altro (specificare) | 27 |

16. Quali istanze ritiene che il COCER debba avanzare nel corso dell'attuale mandato?

28 29 30

17. Quale giudizio esprime sull'attuale normativa della RM?

31

18. Quale giudizio esprime sull'attuale struttura della RM?

32

19. Se ritiene necessari dei cambiamenti nella normativa, che cosa propone? E perché?

33 34

20. Se ritiene necessari dei cambiamenti nella struttura, che cosa propone? E perché?

35 36

37 38

39 40

21. Da quando è in servizio, ha partecipato alle votazioni per gli organi della Rappresentanza Militare:
1. Sempre
 2. Tutte le volte meno una
 3. Tutte le volte meno due
 4. Tutte le volte meno tre
 5. Mai
- 41
22. Quante volte e in quali mandati è stato eletto?
-
-
- 42 43
23. Se dovesse descrivere la Rappresentanza Militare a persone esterne alle Forze Armate, quale definizione impiegherebbe?
1. È l'organo interno all'istituzione militare, collaborativo della catena di comando
 2. È l'organo di partecipazione del personale militare al miglioramento dell'istituzione
 3. È l'organo che si occupa degli interessi del personale militare
 4. È il sindacato dei militari
 5. Altro (specificare)
- 44
-
-
24. Nei mandati già conclusi, come giudica l'operato della Rappresentanza Militare?
1. Adeguato alle necessità del personale
 2. Insufficiente rispetto alle necessità del personale
 3. Adeguato o inadeguato, a seconda del mandato
 4. Altro (specificare)
- 45
25. Se non ha risposto 1. alla d. 24, per quale motivo?
1. Impreparazione ed inesperienza dei membri
 2. Disinteresse dei vertici militari
 3. Disinteresse dei vertici politici
 4. Ostilità dei vertici militari
 5. Disinteresse dell'opinione pubblica

(Ordinare in scala riportando nella graduatoria sottoindicata il numero corrispondente al motivo, secondo il livello di impotanza attribuito. Es., se il motivo 1. Impreparazione ed inesperienza... è ritenuto di livello 1[^] [il più importante], scrivere 1 sulla linea 1[^], se il motivo 3. viene subito dopo scrivere 3 sulla linea 2[^], e così via).

Graduatoria: 1 [^]	46
2 [^]	47
3 [^]	48
4 [^]	49
5 [^]	50

26. Complessivamente, Le sembra che l'attività degli Organi di Rappresentanza sia stata: (max 3 scelte)

1. Costante e coerente con le esigenze della base	51
2. Saltuaria ed estemporanea	52
3. Timorosa di generare scontento nei vertici	53
4. Staccata dalle reali esigenze e richieste della base	
5. Vincolata da impacci normativi	

27. Quali sono, a suo parere, le azioni più adeguate tra quelle effettivamente utilizzate dalla Rappresentanza Militare per sostenere le proprie richieste? (max due scelte)

1. Richieste di incontro con il Ministro	
2. Richieste di incontri con le Commissioni parlamentari competenti	54
3. Divulgazione tramite stampa delle richieste presentate dal Cocer	55
4. Altre (specificare quali)	

28. Quali sono a Suo parere le azioni che dovrebbero venire utilizzate da parte degli Organi di Rappresentanza per sostenere le proprie richieste? (max due forme)

56
57

29. Qualora possibile, aderirebbe ad un sindacato vero e proprio?
1. Certamente si
 2. Probabilmente si
 3. Probabilmente no
 4. Certamente no
- 58
30. Se sì, a quale?
- 59
31. È soddisfatto del livello di informazione che gli Organi di Rappresentanza forniscono alla base sulle proprie attività ai diversi livelli?
1. Pienamente soddisfatto
 2. Parzialmente soddisfatto
 3. Parzialmente insoddisfatto
 4. Pienamente insoddisfatto
- 60
32. Il livello di informazione fornito dai giornali e dalla televisione all'opinione pubblica sulle attività della Rappresentanza Militare le sembra:
1. Perfettamente adeguato
 2. Non completamente adeguato
 3. Parzialmente inadeguato
 4. Completamente inadeguato
- 61
33. Ritene che la rappresentanza degli interessi del personale debba essere esercitata, a livello Cocer, separatamente per ogni categoria, salvo che per gli argomenti di interesse generale?
1. SI
 2. NO
- 62
34. Categoria (rispetto agli Organi di Rappresentanza, ai sensi dell'art. 3 del R.A.R.M.):
1. A (ufficiali)
 2. B (sottufficiali)
 3. C (volontari)
 4. D (ufficiali di complemento 1° nomina)
 5. E (militari e graduati di truppa in servizio di leva)
- 63
35. Grado _____
- 64
36. Età _____ (anno di nascita)
- 65
37. Forza Armata/Corpo Armato _____
- 66

38. Comando di appartenenza _____	67
39. Arma _____	68
40. Ruolo _____	69
41. Corpo _____	70
42. Specialità _____	71
43. Specializzazione _____ (eventuale)	72
44. Incarico _____	73
45. Stato giuridico _____	74
46. Stato civile:	
1. Celibe	
2. Coniugato	
3. Coniugato con figli ancora a carico	
4. Vedovo/separato/divorziato	
47. Se coniugato, indicare la professione del coniuge:	
1. Casalinga	
2. Impiegata	
3. Insegnante	
4. Professionista	76
5. Lavoro autonomo (commercio, artigianato)	
6. Operaia	
7. In pensione	
8. Altro	
48. L'abitazione in cui vive è: (compilare solo se appartenenti alle cat. A, B, C e D)	
1. Demaniale	
2. In affitto	
3. In proprietà	
4. Altro (specificare)	77
49. Luogo di nascita: Regione: _____	78
1. Capoluogo di regione	
2. Capoluogo di provincia	
3. Città (da 30.000 ab. e oltre)	
4. Villaggio/Paese (al di sotto di 30.000 ab.)	79

50. Area socio-economica di nascita:

- | | |
|---------------------------|----|
| 1. Industriale/centrale | |
| 2. Industriale/periferica | |
| 3. Rurale avanzata | |
| 4. Rurale arretrata | 80 |

Quest. N. 1 2

51. Luogo di residenza attuale: Regione _____ 3

- | | |
|--|--|
| 1. Capoluogo di regione | |
| 2. Capoluogo di provincia | |
| 3. Città (da 30.000 ab. e oltre) | |
| 4. Villaggio/Paese (al di sotto di 30.000 ab.) | |

52. Area socio-economia di residenza attuale:

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Industriale/centrale | |
| 2. Industriale/periferica | |
| 3. Rurale avanzata | |
| 4. Rurale arretrata | 5 |

53. Titolo di studio (ultimo conseguito):

- | | |
|---|-----|
| 1. Licenza elementare | |
| 2. Licenza media | 6 7 |
| 3. Diploma professionale (triennale e simili) | |
| 4. Maturità (classica, scientifica, magistrale, tecnica, periti ecc.) | |
| 5. Laurea e eventuali specializzazioni | |
| 6. Accademia Militare | |
| 7. Scuola di Guerra | |
| (accademie e scuole di guerra vanno indicate, se del caso, oltre al titolo di studio ultimo conseguito) | |

54. Professione dei genitori (qualora in pensione specificare la professione precedente):

- | | PADRE | MADRE | |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| 1. Affittuario agricolo | _____ | _____ | |
| 2. Artigiano | | | |
| 3. Commerciante | | | 8 9 |
| 4. Impiegato | | | |
| 5. Industriale, imprenditore | | | |
| 5. Insegnante | | | |
| 7. Libero professionista | | | 10 11 |
| 8. Ufficiale | | | |

- 9. Sottufficiale (*)
- 10. Operaio
- 11. Piccolo commerciante
- 12. Professionista dipendente da una
Pubblica Amministrazione
- 13. Professionista dipendente da
un'impresa privata
- 14. Proprietario terriero
- 15. Casalinga
- 16. Altro (specificare)

(*) Compresi i militari di truppa dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza.

CAPITOLO 8

NOTA SULLA RAPPRESENTANZA DEL CORPO DEGLI AGENTI DI CUSTODIA

Questa nota viene redatta sia per completezza di trattazione (gli agenti di custodia costituiscono un corpo militare), sia per alcuni elementi di interesse nelle affinità e nelle difformità che tale rappresentanza mostra rispetto alla più generale Rappresentanza Militare istituita dalla legge 382/1978. Diversa è, ad esempio, la fonte istitutiva, una circolare ministeriale, e la data di costituzione, 1977, che precede la formazione della rappresentanza delle altre forze e corpi armati. Il livello rappresentativo è qui inizialmente uno soltanto, quello centrale, ma la composizione ed il funzionamento dell'organismo sono indubbiamente influenzati dal sistema previsto poi dalla citata legge 382, all'epoca già in avanzata fase di elaborazione e certamente nota nell'ambito del Ministero di Grazia e Giustizia. Ancora, la rappresentanza degli agenti di custodia si intreccia con la storia della rappresentanza militare in senso lato, per il tentativo, nel 1982, del Ministero di Grazia e Giustizia, di ricomprenderla in quest'ultimo istituto.

Degna di osservazione è anche la spinta alla sindacalizzazione espressa dai delegati degli agenti in diversi modi, tra i quali si possono ricordare il rifiuto ad essere ricompresi nella più generale rappresentanza militare e l'orientamento ad ottenere una assimilazione, sotto l'aspetto rappresentativo, alla Polizia di Stato.

8.2. ORGANIZZAZIONE GENERALE DEL SISTEMA

La rappresentanza degli agenti di custodia è stata istituita con la circolare ministeriale n. 2406/4860 in data 4 aprile 1977: le prime elezioni sono state indette per il 27.4.1977. Tali elezioni erano finalizzate alla costituzione di un "Comitato generale di rappresentanza del Corpo degli Agenti di Custodia". La primitiva composizione di tale comitato era così prevista dalla circolare citata:

- 2 membri per gli ufficiali
- 9 membri per i sottufficiali
- 21 membri per le guardie

Il mandato era di durata biennale.

Successive modifiche hanno portato ad una estensione del mandato a tre anni ed alla seguente composizione del Comitato generale:

- 2 membri per gli ufficiali
- 10 per i sottufficiali
- 49 per le guardie.

Le modalità di elezione, così come si sono attualmente stabilizzate, sono differenziate per le diverse categorie. La elezione degli ufficiali avviene in due fasi: nella prima, gli ufficiali del Corpo, riuniti a Roma, formano, con modalità libere, una lista di sette nominativi eleggibili; nella seconda avviene, in unico seggio, la votazione sui nominativi inclusi nella lista.

La elezione per i sottufficiali avviene in tre fasi: nella prima vengono designati, in ogni raggruppamento regionale, i delegati, di ciascun istituto che parteciperanno, in una seconda fase, ad una assemblea di raggruppamento, allo scopo di formare, liberamente, la lista dei candidati del raggruppamento stesso. Sempre secondo la stessa ripartizione territoriale si svolge la terza fase, cioè la elezione dei membri del Comitato generale, scelti nelle liste regionali dei candidati. Un sistema analogo viene seguito per la elezione dei rappresentanti delle guardie (con una diversa ripartizione territoriale).

Le attribuzioni del Comitato generale, così come sono definite dalla circolare istitutiva, appaiono più indeterminate, ma per ciò stesso più estese, di quelle che la legge 382/1978 detta per il COCER. "Il Comitato generale", recita infatti la circolare, "esprime pareri su problemi riguardanti lo stato giuridico ed il trattamento economico del personale, sulle condizioni di prestazione del lavoro e sull'orario dello stesso, sugli interventi assistenziali, sul benessere del personale e *su quant'altro ritenuto rilevante*" (la sottolineatura è nostra). Alla attività consultiva è stata poi aggiunta una facoltà propositiva.

Oltre alla rappresentanza centrale a livello nazionale sono inoltre stati successivamente creati, a livello locale, i "consigli dei delegati di istituto", con funzioni che appaiono abbastanza simili a quelle dei COBAR.

8.3. CENNI SUL FUNZIONAMENTO DELL'ISTITUTO

Come già accennato in premessa, dopo circa quattro anni di funzionamento dell'istituto, si verificò un tentativo, da parte del Ministero di Grazia e Giustizia, di conglobare anche la funzione rappresentativa degli interessi degli agenti di custodia nel più generale istituto della Rappresentanza Militare previsto dalla legge 382/1978. L'iniziativa prese corpo con uno schema di disegno di legge intitolato "Estensione al Corpo degli Agenti di Custodia della legge 11.7.1978, n. 382", predisposto dalla Direzione Generale II.PP. ed inoltrato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con lettera n. 275148/0176 del 25.2.1982.

La opposizione del Comitato generale fu unanime e risoluta (delibera del 5.5.1982) ed ottenne il risultato di bloccare il progetto. Nello stesso anno 1982, l'iniziativa dei rappresentanti verso una differenziazione del Corpo andò oltre e più volte il Comitato si espresse a favore di una sindacalizzazione ed una smilitarizzazione della categoria. Così ad esempio, esso scriveva in una lettera aperta consegnata al Ministro in occasione di una

conferenza stampa il 7.5.1982: "Il Comitato... ribadendo le precedenti dichiarazioni programmatiche intese ad ottenere, nel più breve tempo possibile, l'autonomia funzionale ed operativa consona ad un Corpo moderno gradualmente proiettato verso una futura smilitarizzazione e sindacalizzazione...", ed ancora, in un'altra occasione (8° Congresso Nazionale Direttori Penitenziari), il presidente del Comitato spezzava una lancia a favore della smilitarizzazione affermando: "Certo una ragione può forse consistere nel carattere militare del Corpo che non ha permesso la creazione di organismi rappresentativi dei suoi componenti capaci di inserirsi tempestivamente e proficuamente nel processo di rinnovamento".

Istanze che trovarono poi anche un'eco in Parlamento, sia con la proposizione e la discussione di un disegno di legge alla fine della IX legislatura, sia con successive interrogazioni parlamentari (quali quella presentata dal sen. Salvato ed altri, PCI, Atti Senato n. 3/0028, 11.2.1988).

Parallelamente al trascinarsi di una situazione vissuta dalla rappresentanza come insoddisfacente, si verificavano poi episodi, abbastanza sconcertanti come l'annullamento di ben 3.500 voti — quasi un settimo dell'intero elettorato — alle ultime elezioni (1987), per inosservanza di procedure elettorali.

Pur non essendo scopo di questa nota entrare nel dettaglio delle cause e delle dinamiche interne della rappresentanza degli agenti di custodia, riteniamo che da essa si possano trarre i seguenti elementi di valutazione:

- sembra manifestarsi una differenziazione sempre più accentuata, negli atteggiamenti del personale, tra corpi armati con funzioni di polizia e la istituzione militare propriamente detta;
- l'effetto trainante della sindacalizzazione generale delle attività lavorative nel paese sembra coinvolgere pienamente i settori marginali della istituzione militare.

CAPITOLO 9

MATERIE TRATTATE DALLA RAPPRESENTANZA NEL PERIODO IN ESAME

9.1. RICORRENZE STATISTICHE

L'analisi è stata condotta prevalentemente a livello centrale: essa si è incentrata sulla ricorrenza delle materie trattate dal COCER nei quattro mandati biennali conclusi; su quelle che, nello stesso periodo, il COCER ha portato all'attenzione del Ministro competente; sulle tematiche proposte, sempre al Ministro, dai COIR Leva negli incontri semestrali avvenuti nel periodo in esame. I dati statistici, il loro confronto e l'andamento nel tempo sono esposti nell'allegato A.

A livello intermedio è stata effettuata una indagine sommaria su un piccolo campione, soltanto per avere un elemento di confronto con i dati rilevati a livello centrale (Allegato B).

Viene infine offerta, per completezza, in Allegato C, una articolazione per materia relativa alle tematiche trattate dalle Associazioni Combattentistiche e d'Arma negli incontri annuali col Ministro, nel triennio 1986-89.

* * *

Dal confronto delle classifiche per frequenza si rileva come vi sia una sostanziale corrispondenza tra le materie che il COCER ha trattato nelle sue sessioni di lavoro e quelle che ha presentato sotto un aspetto problematico o propositivo al Ministro (le tre tematiche più ricorrenti, seppure in diverso ordine, sono: "trattamento economico", "status giuridico", "normativa sulla Rappresentanza Militare"). Ciò sembrerebbe indicare che il COCER ha avuto come sbocco prevalente delle sue attività appunto il Ministro.

Dall'esame della stessa tabella si rivelano invece significative differenze con le tematiche portate all'attenzione del Ministro da parte dei rappresentanti la leva. Per essi figura infatti in primo piano e con una rilevante incidenza sul totale (27%) la tutela morale e giuridica del personale; maggiore importanza assume anche l'assistenza sanitaria (6° posto), mentre il trattamento economico occupa soltanto il 4° posto.

Per ciò che riguarda le linee di tendenza evidenziate dai grafici, si può rilevare come l'item "normativa sulla rappresentanza" presenti un trend negativo per la trattazione nelle sessioni di lavoro del COCER, mentre si mantiene elevata come tematica degli incontri che lo stesso ha con il Ministro. In realtà ciò dipende dal fatto che questa voce contiene in sé due realtà differenziate: una è la discussione sulle interpretazioni della normativa, presente soprattutto nei dibattiti interni del COCER interforze ed, ovviamente, decrescente col tempo, l'altra è la proposta di modifiche alla normativa, che viene naturalmente presentata all'organo di governo, e che conosce alterne rilevanze.

Altri grafici (in particolare quelli relativi a: "trattamento previdenziale", "assistenza sanitaria", "tutela morale e giuridica", "alloggi") evidenziano una sensibile differenza tra gli interessi ritenuti meritevoli di tutela per il personale di leva, rispetto a quello di carriera.

Un confronto della frequenza delle materie trattate a livello centrale con la ricorrenza delle tematiche discusse dai COIR (per campione) vede una coincidenza dell'interesse per la "normativa sulla Rappresentanza" e per il "trattamento economico", mentre al terzo posto si colloca la "tutela morale e giuridica": sembra qui evidenziarsi un maggiore influsso, nell'ambito dei COIR, della componente rappresentativa del personale di leva.

L'accento che questa componente pone, anche a livello centrale negli incontri col Ministro, sulla tutela di diritti piuttosto che di interessi può essere un significativo indicatore di differenze nella natura della funzione rappresentativa così come viene vissuta dal personale di leva rispetto a quello di carriera.

La "tutela morale e giuridica" torna a porsi nel terzetto di testa nella classifica per frequenza delle materie trattate dall'Associazione Combattentistiche e d'Arma (All. C), dopo le "onorificenze" ed il "trattamento economico". Qui probabilmente la esigenze di tutela su un piano morale e normativo discende dal senso di emarginazione che coloro che non sono più in servizio attivo provano sia a livello sociale che professionale (professionale per coloro, la maggioranza, che provengono dal personale di carriera).

RICORRENZA STATISTICA DELLE MATERIE TRATTATE A LIVELLO CENTRALE

Articolazione per materia degli argomenti trattati a livello CO.CE.R. interforze nei quattro mandati biennali conclusi.

L'articolazione è fatta sulla base della legge 382/1978, considerando tutte le materie elencate al 4° cpv. dell'art. 19 (con qualche cambio di denominazione a scopo di chiarezza), più, tra quelle elencate al 7° cpv., le materie che non possano in realtà già considerarsi comprese nella precedente elencazione (in realtà la sola voce aggiunta è "alloggi"); a questo complesso di voci infine si è aggiunto "normativa sulla rappresentanza", intesa come proposte di modifica o di interpretazione della normativa esistente sul tema.

La ricorrenza delle materie è tratta dagli indici dei verbali del COCER, forniti dalla Segreteria del COCER interforze.

Per quanto attiene alla suddivisione della materia nelle 9 sezioni individuate, essa è soggetta ad un inevitabile fattore di opinabilità: vi sono argomenti che hanno più di una valenza, quali ad esempio provvedimenti a carattere normativo che rientrano contestualmente sia nel campo della tutela sia in quello dello stato giuridico. In questi casi si è inserito l'argomento sotto la voce che appariva preminente; solo eccezionalmente, quando uno specifico argomento appariva riferibile contestualmente a due diverse materie, lo si è inserito sotto non più di due titoli.

MATERIA	1° Mand.		2° Mand.		3° Mand.		4° Mand.		Totale		Class. per frequenza
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	
Normativa su R.M.	9	23	7	16	3	10	1	3	20	14	3
Status giuridico	10	26	6	14	6	21	9	25	31	21	2
Tratt. economico	9	23	12	28	7	24	11	31	39	27	1
Tratt. previdenz.	2	5	4	9	3	10	1	3	10	7	6
Ass. sanitaria	-	-	1	3	1	3	-	-	2	1	9
Prom. sociocult.	-	-	3	7	1	3	-	-	4	3	8
Tutela Morale e Giuridica	5	13	5	12	2	7	3	8	15	10	4
Alloggi	4	10	4	9	1	3	2	6	11	7	6
Varie	-	-	1	2	5	17	9	25	15	10	4

Nota: le percentuali sono sempre arrotondate all'unità.

Articolazione per materia degli argomenti trattati a livello COCER interforze negli incontri con il Ministro della Difesa nei quattro mandati biennali conclusi.

L'articolazione è la stessa già adottata per l'analisi dell'attività del COCER Interforze. Ci si è avvalsi di alcuni verbali campione per diversi "incontri di lavoro" e dei "dibattiti aperti" suddivisi come segue:

- I Mandato: verbali del 29/04/81, 24/06/82
- II Mandato: verbale del 30/03/84
- III Mandato: verbale del 18/09/85
- IV Mandato: verbale del 13/01/87, 05/05/87, 17/12/87, 23/02/88, 02/06/88 e documento COCER del 13/10/87 (non essendo disponibile il verbale del 13/10/87, l'analisi è stata fatta sui contenuti del documento di lavoro approvato per la circostanza dall'Assemblea del COCER Interforze).

Per quanto attiene alla quantizzazione della materia trattata, la si è definita come segue:

- Negli incontri sviluppati come "incontri di lavoro", attraverso l'analisi del documento approvato dal COCER correlato all'intervento del Ministro della Difesa o del Sottosegretario intervenuto per sua delega.
- Negli incontri sviluppati come "dibattiti aperti" (13/07/87 e 05/05/87), attraverso l'analisi dei singoli interventi correlati all'intervento del Ministro della Difesa o del Sottosegretario intervenuto per sua delega.

MATERIA	1° Mand.		2° Mand.		3° Mand.		4° Mand.		Totale		Class. per frequenza
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	
Normativa su R.M.	9	26	4	31	5	41	50	26	68	27	1
Status giuridico	9	26	5	38	2	17	52	28	68	27	1
Tratt. economico	11	31	3	23	3	25	34	18	51	21	3
Tratt. previdenz.	—	—	—	—	—	—	1	1	1	—	9
Ass. sanitaria	—	—	—	—	—	—	2	1	2	1	8
Prom. sociocult.	1	—	3	—	—	—	6	3	7	3	6
Tutela Morale e Giuridica	—	—	1	8	—	—	27	14	28	11	4
Alloggi	4	11	—	—	2	17	11	6	17	7	5
Varie	1	3	—	—	—	—	6	3	7	3	6

Nota: le percentuali sono sempre arrotondate all'unità.

Articolazione per materia degli argomenti trattati a livello COIR Leva negli incontri periodici (semestrali) Interforze con il Ministro della Difesa per ciascun mandato biennale del COCER Interforze.

L'articolazione è la stessa già adottata per l'analisi della attività del COCER

Interforze. Ci si è avvalsi dei verbali di quindici incontri (dal III al XVIII compreso), degli elementi di risposta forniti dai rappresentanti degli Stati Maggiori e dei Comandi Generali per il II° incontro, mentre manca materiale relativo al I° incontro.

Per quanto attiene all'analisi ci si è basati sugli stessi principi già adottati per il precedente lavoro sui verbali delle riunioni del COCER Interforze con il Ministro della difesa.

MATERIA	1° Mand.		2° Mand.		3° Mand.		4° Mand.		Totale		Class. per frequenza
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	
Normativa su R.M.	37	19	66	26	27	18	35	15	165	20	2
Status giuridico	30	15	38	15	16	11	39	17	123	15	3
Tratt. economico	21	11	21	8	25	17	27	12	94	12	4
Tratt. previdenz.	—	—	—	—	1	1	2	1	3	—	9
Ass. sanitaria	10	5	15	6	17	11	17	8	59	7	6
Prom. sociocult.	11	6	12	5	5	3	4	2	32	4	8
Tutela Morale e Giuridica	56	28	56	22	36	24	74	33	222	27	1
Alloggi	7	4	12	5	5	3	9	4	33	4	7
Varie	24	12	34	13	18	12	18	8	94	11	5

Nota: le percentuali sono sempre arrotondate all'unità.

TABELLA COMPARATIVA DELLE CLASSIFICHE
PER FREQUENZA DELLE MATERIE TRATTATE

MATERIA TRATTATA	Dal CO.CE.R. in generale	Dal CO.CE.R. in incontri col Ministro	CO.I.R. Leva in incontri col Ministro
Normativa sulla Rapp. Mil.	3	1	2
Status giuridico	2	1	3
Trattamento economico	1	3	4
Trattamento previdenziale	6	9	9
Assistenza sanitaria	9	8	6
Promozione socioculturale	8	6	8
Tutela morale e giuridica	4	4	1
Alloggi	6	5	7
Varie	4	6	5

GRAFICI RELATIVI ALLE VARIAZIONI NEL TEMPO
DEGLI ARGOMENTI TRATTATI

LEGENDA



Percentuali relative agli argomenti trattati a livello CO.CE.R. Interforze in generale.

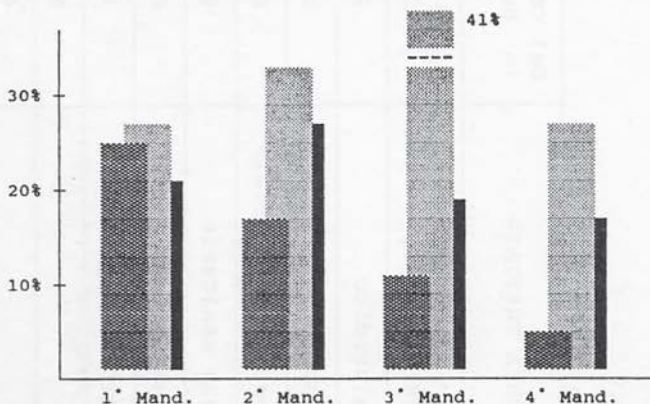


Percentuali relative agli argomenti trattati a livello CO.CE.R. Interforze negli incontri con il Ministro della Difesa.

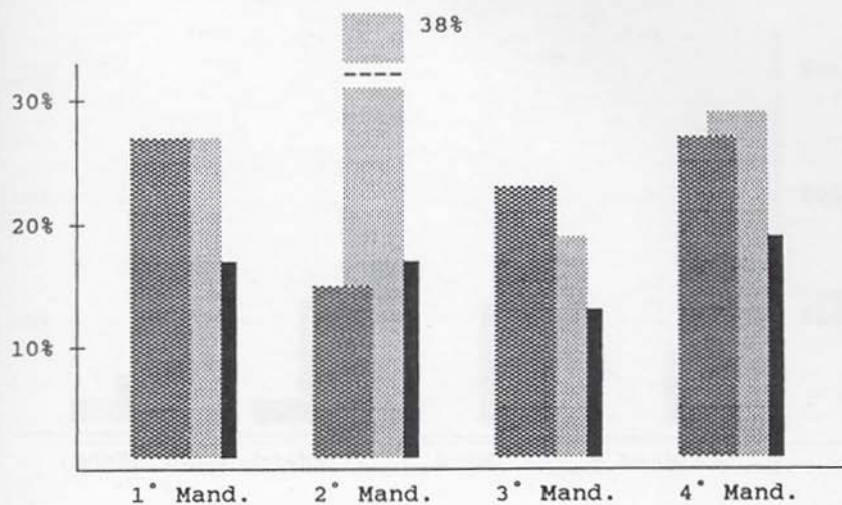


Percentuali relative agli argomenti trattati a livello CO.I.R. Leva negli incontri con il Ministro della Difesa.

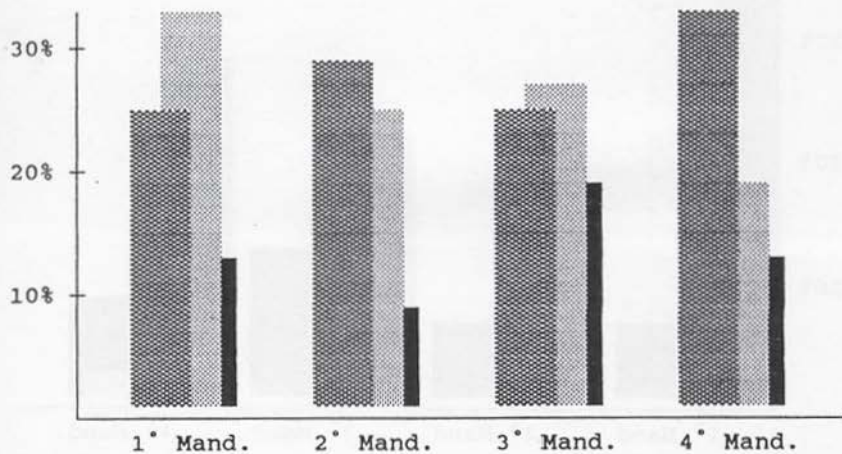
NORMATIVA SULLA RAPPRESENTANZA



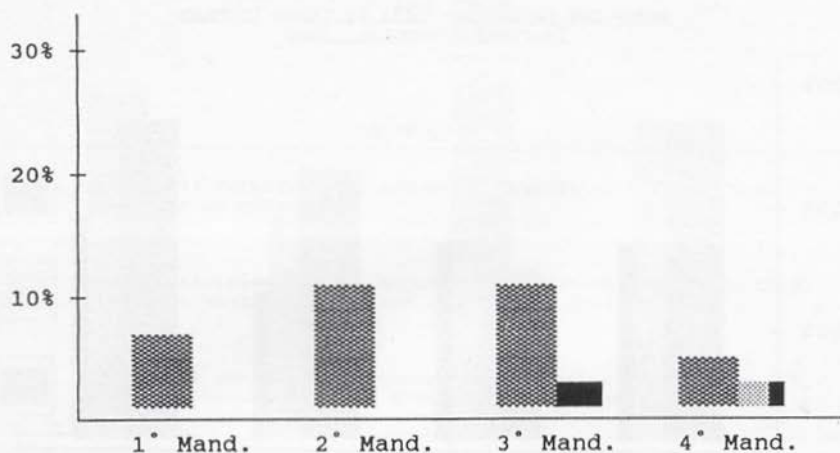
STATUS GIURIDICO



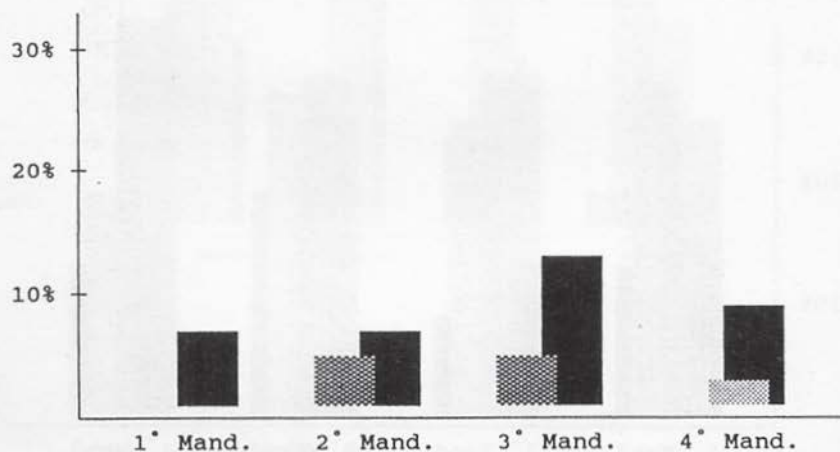
TRATTAMENTO ECONOMICO



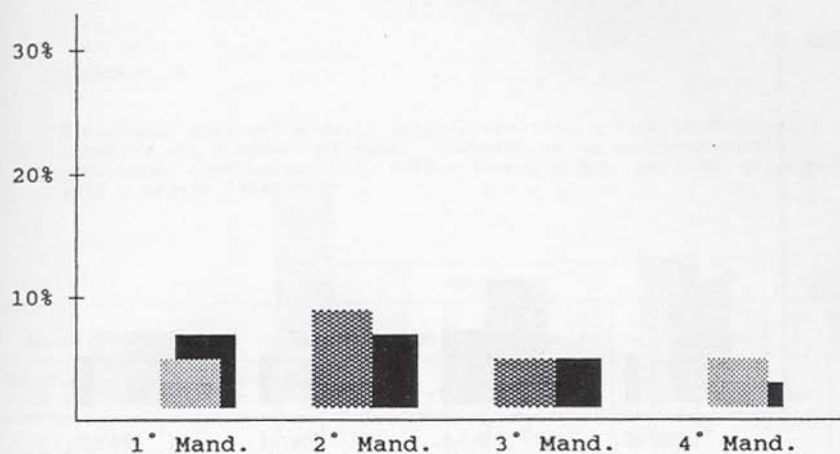
TRATTAMENTO PREVIDENZIALE



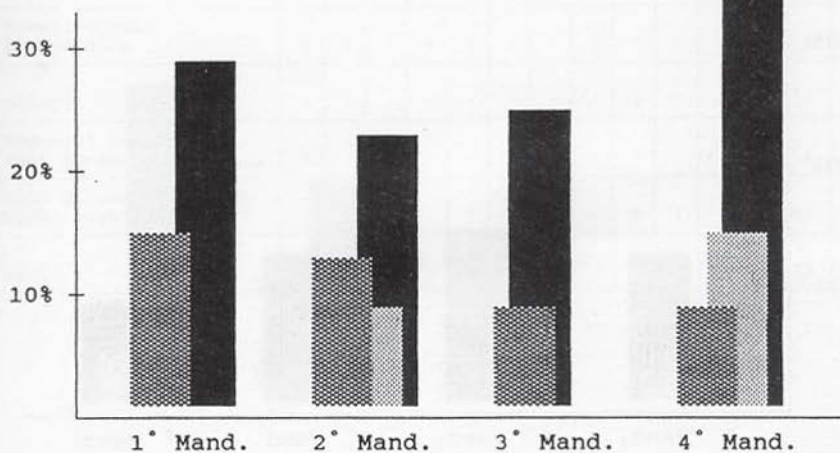
ASSISTENZA SANITARIA



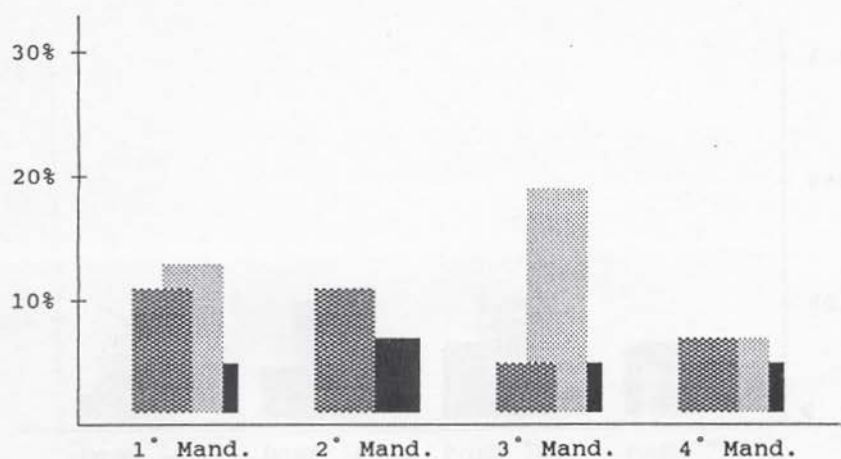
PROMOZIONE SOCIOCULTURALE



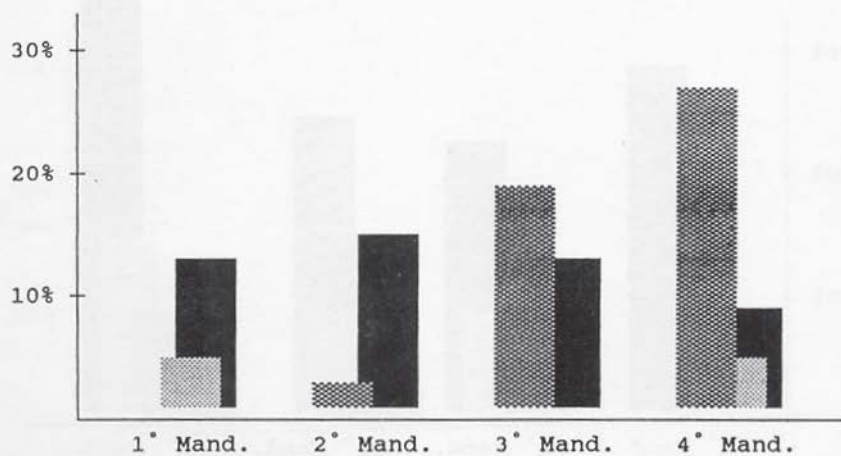
TUTELA MORALE E GIURIDICA



ALLOGGI



VARIE



ALLEGATO B

Ricorrenza statistica delle materie trattate a livello COIR negli incontri con i COBAR collegati. Indagine su un campione parziale. (campione costituito dai COIR - Esercito nel periodo ottobre 1988 - maggio 1989).

Materia trattata	CO.I.R.											TOTALI	Valori %	Classifica per freq.
	RODO	RODE	ROTE	ROCE	ROOE	ROSI	ROSA	III ^a C.A.	IV ^a C.A.	V ^a C.A.				
Funzionamento e normativa sulla Rappresent.	7	5	12	4	7	6	1	4	19	9	74	26,6	1	
Status giuridico	2	4	4	2	1	1	7	4	3	2	30	10,7	4	
Trattamento economico	11	9	6	4	4	-	2	4	6	3	49	17,6	2	
Trattamento previdenziale	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	4	1,4	11	
Assistenza sanitaria	2	3	-	1	1	-	1	1	4	2	15	5,4	6	
Promozione socioculturale	3	-	4	-	-	1	-	4	2	1	15	5,4	6	
Tutela morale e giuridica	6	5	3	8	5	1	1	2	7	5	43	15,5	3	
Alloggi	2	2	1	-	-	-	-	-	3	1	9	3,2	8	
Rapporti con gli Enti Locali	3	-	1	-	1	-	-	-	-	-	5	1,8	10	
Vita di caserma e problemi locali	5	2	2	-	3	1	3	-	10	2	28	10,1	5	
Varie	1	1	-	1	-	-	-	-	2	1	6	2,2	9	

Articolazione per materia degli argomenti trattati nelle riunioni annuali dei presidenti delle Associazioni Combattentistiche e d'Arma negli incontri con il Ministro della Difesa (Campione costituito dal triennio 1986-88).

Argomento trattato	1986	1987	1988	Total?
Onorificienze	3	2	1	6
Trattamento economico	2	1	3	6
Tutela morale e giuridica		1	2	3
Funzionamento Associazioni	2	1		3
Varie			1	1

ELENCO ALLEGATO AL D.M. 5 AGOSTO 1982

1. Associazioni munite di riconoscimento giuridico:

Gruppo O.M.I. (D.M. 20/02 1989 G.U. 56);
 Unione Nazionale Ufficiali in Congedo d'Italia (U.N.U.C.I.);
 Associazione Nazionale Carabinieri;
 Associazione Nazionale del Fante;
 Associazione Nazionale Bersaglieri;
 Associazione Nazionale Granatieri di Sardegna;
 Associazione Nazionale Alpini;
 Associazione Nazionale Arma di Cavalleria;
 Associazione Nazionale Artiglieri d'Italia;
 Associazione Nazionale Carristi d'Italia;
 Associazione Nazionale Genieri e Trasmettitori d'Italia;
 Associazione Nazionale Autieri d'Italia;
 Associazione Nazionale Paracadutisti d'Italia;
 Associazione Nazionale Marinai d'Italia;
 Associazione Nazionale Arma Aeronautica;
 Associazione Nazionale Commissariato Militare;
 Associazione Nazionale Sanità Militare Italiana;
 Associazione Nazionale Cappellani Militari d'Italia;
 Associazione Nazionale Amministrazione Militare;
 Associazione Nazionale Combattenti della guerra di Liberazione già
 inquadrati nei Reparti Regolari delle FF. AA.;

Associazione Nazionale Finanziari d'Italia;
Associazione Nazionale Veterani e Reduci Garibaldini (D.M. 12/5/86);
Federazione Italiana dei Combattenti Alleati (F.I.D.C.A.) (D.M. 30/10/86);
Associazione Nazionale Ufficiali Provenienti dal Servizio Attivo
(A.N.U.P.S.A.) (D.M. 30/10/86);

2. *Associazioni prive di riconoscimento giuridico*

Associazione Nazionale Ufficiali di Marina Provenienti dal Servizio Effettivo (A.N.U.M.P.S.E.);
Associazione Nazionale Ufficiali Aeronautica (A.N.U.A.);
Associazione Nazionale Sottufficiali d'Italia (A.N.S.I.);
Unione Nazione Sottufficiali Italiani in Congedo (U.N.S.I.Co.)
(D.M. 25/11/1985);
Associazione Nazionale Decorati di Medaglia Mauriziana (D.M. 25/11/1985);
Associazione Nazionale Sommergebilisti Italiani in Congedo (D.M. 1/10/1983 G.U. 286);
Associazione Nazionale per il Conferimento del Titolo di Cavaliere della Patria (D.M. 25/10/1984).

9.2. INDAGINE PER CAMPIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DALLA R.M. SU ALCUNE MATERIE DI COMPETENZA

Di fronte alle numerose affermazioni sulla scarsa utilità od incidenza dell'attività degli organi di rappresentanza sulle condizioni effettive di vita e di lavoro del personale militare, ci siamo chiesti quanto queste affermazioni trovassero riscontro nella realtà. Abbiamo perciò tentato una indagine campionaria, prendendo un campione costituito da tre provvedimenti normativi ed esaminandoli nel loro processo formativo, con particolare riguardo ad un confronto tra le modifiche e gli emendamenti proposti dall'organo centrale della Rappresentanza Militare ed i testi normativi definitivamente approvati.

1. Iter del DDL n. 146 "Norme sul reclutamento, gli organici e l'avanzamento dei sottufficiali dell'Esercito, della Marina, dell'Aeronautica e della Guardia di Finanza", presentato il 25.5.1981 dal governo.

a. tempi:

- preparazione dello schema di ddl da parte del Ministero della Difesa;

- richiesta di parere al COCER su tale schema: emanazione di un parere sostanzialmente negativo

- richiesta di parere al COCER sul DDL da parte del Senato;

- primo parere del COCER sul DDL il 16.12.1981

- successivo parere del COCER sul DDL il 16.2.1983

- legge 10.5.1983 n. 212

b. confronto fra il parere definitivo del COCER (16.2.1983) e il testo della legge. Il COCER propone 8 punti di modifica e cioè:

1. art. 34: eliminare la valutazione per non più di una volta dei sottufficiali giudicati non idonei,

2. art. 38: non limitare sempre e comunque solo al primo

terzo dei sottufficiali iscritti in quadro l'avanzamento a scelta,

3. art. 44: portare da 5 a 7 anni la permanenza in ausiliaria,

4. art. 45: limitare, per i sottufficiali in ausiliaria, il divieto di assumere impieghi o incarichi retribuiti ai soli casi di enti che abbiano contratti con le F.A.,

5. art. 52: specificare nella legge la equivalenza dei tirocini militari con periodi di scolarizzazione negli istituti professionali,

6. art. 67: abrogare l'articolo, lasciando in vigore l'avanzamento a scelta per esami ai gradi di maresciallo ordinario e maresciallo maggiore per i sottufficiali dei CC e della GdF,

7. art. 76: estendere i benefici previsti per i sottufficiali dell'AM a quelli delle altre FA e CA che si trovino nelle stesse condizioni,

8. tabella C: ridurre alcune delle previste permanenze minime nei vari gradi.

Nessuno dei citati emendamenti proposti trova riscontro nel testo della legge 212.

2. Iter della Legge 24.12.1986 n. 58 "Norme sul servizio militare di leva e sulla ferma di leva prolungata"

a. tempi: si parte da un disegno di legge (Atti Senato n. 891 del 18.7.1984) e dalla lunga serie di proposte presentate più volte negli incontri delle categorie D ed E con il Ministro.

b. il confronto qui viene effettuato tra le proposte avanzate nel XIII incontro con il Ministro dei rappresentanti le cat. D ed E (allegato B al verbale n. 003/4, datato 29.9.1986 del COCER) e testo della legge 958/86 (occorre qui tenere presente che non tutte le proposte erano finalizzate a modificare il disegno di legge):

b.1. principali proposte della categoria D:

1. attribuzione ai S. Ten. 1^a nomina della 13^a mensilità (accolta, art. 32, comma 3)

2. miglioramento della assistenza sanitaria (non accolta)

3. attribuzione di particolari punteggi utili per i concorsi

pubblici (non accolta)

4. particolare valutazione del servizio quale ufficiale medico (non accolta)

5. corresponsione della indennità di rischio (accolta, art. 32, comma 4)

6. concessione licenze per esami, concorsi ecc. (accolta, art. 24)

7. trattamento economico equiparato ai pari grado in sp (accolta, art. 32)

8. rapporto di impiego e stato giuridico (parzialmente accolta, art. 32).

b.2 principali proposte della categoria E:

1. ammodernamento delle caserme (accolta, art. 45)

2. visite mediche più accurate all'arruolamento (parzial. accolta, art. 4)

3. corresponsione della indennità di rischio (accolta, art. 32, comma 4)

4. inserimento dei rappresentanti della leva nel COCER (accolta, art. 46)

5. agevolazioni per l'inserimento nel mondo del lavoro (parzial. accolta, artt. 14, 18, 19)

6. parifica della durata del servizio di leva tra le diverse forze armate (accolta, art. 13)

7. trasporto ferroviario gratuito per raggiungere, nelle licenze, la residenza della famiglia (parzialmente accolta, art. 24)

8. concessione licenze per esami, concorsi ecc. (parzial. accolta, art. 24)

9. misure per agevolare la rafferma dei militari in servizio di leva (accolta, art. 5)

10. creazione di un servizio di leva ausiliario per l'aeronautica militare (non accolta)

11. modifica delle modalità di riforma per gli omosessuali (non accolta)

12. regionalizzazione della leva (parz. accolta, art. 1, comma 4).

Poiché parte delle proposte delle due categorie si sovrappongono, si possono evidenziare, globalmente, 18 proposte differenti, delle quali 15 risultano in tutto o in parte accolte nel testo della legge; nel dettaglio si può dire che, per la categoria D appaiono accolte 5 proposte su 8, per la E 10 su 12.

3. Iter del Decreto Legge 18.3.1987 n. 92 "Misure urgenti per la concessione miglioramenti economici al personale militare e per la liquidazione delle pensioni dei dirigenti civili e militari dello Stato e del personale ad essi equiparato"

a. Tempi:

- sostituito dal DL 18.7.1987 n. 189
- sostituito e modificato dal DL 18.7.1987 n. 282
- sostituito dal DL 16.9.1987 n. 379
- primo rapporto del COCER alla commissione difesa della Camera il 18.3.1987; successiva integrazione il 21.3.1987
- delibera n. 5 del COCER datata 18.9.1987 con definitive proposte di emendamenti
- legge 14.11.1987 n. 468 "legge di conversione coordinata con DL 16.9.1987 n. 379".

b. Confronto fra l'ultima proposta di emendamenti del COCER (18.7.1987) e il testo della legge. Il COCER propone sostanzialmente 21 emendamenti, e cioè:

1. creazione di un nono livello stipendiale (non accolto)
2. diversa ripartizione dei gradi nei livelli (non accolto)
3. inquadramento più favorevole per i sottufficiali che alla data del 1.1.1983 erano al primo livello stipendiale (accolto)
4. eliminazione di due commi recanti limitazioni alla attribuzione dei nuovi importi retributivi, per talune situazioni (non accolto)
5. proposta di conservazione integrale di scatti ed anzianità precedentemente maturati per i marescialli maggiori aiutanti (non accolto)
6. eliminazione delle sperequazioni stipendiali tra personale di pari grado (accolto)

7. omogenizzazione stipendiale con le forze di polizia (parzialmente accolto)
8. attribuzione di un assegno funzionale al 19° e al 29° anno di servizio per gli ufficiali ed i sottufficiali (parzialmente accolto: solo per i sottufficiali)
9. aggiunta di una clausola di garanzia percentuale (45% e 65%) nei casi di cui sopra (non accolto)
10. conglobamento nello stipendio della indennità integrativa (parzialmente accolto)
11. proposta di un trattamento di quiescenza più favorevole per il personale cessato dal servizio dopo il 30.6.1988 (non accolto)
12. idem per le pensioni di reversibilità (non accolto)
13. introduzione di un premio di congedamento per il personale in servizio di leva (non accolto)
14. estensione della indennità militare al personale in servizio di leva (non accolto)
15. estensione della riliquidazione delle pensioni al personale non dirigente (non accolto)
16. estensione al personale in servizio di leva del trattamento economico previsto per i pari grado in servizio volontario (non accolto)
17. anticipazione parziale dei benefici economici al 1.1.1987 (non accolto)
18. introduzione della retribuzione del lavoro straordinario (non accolto)
19. modifica del titolo della legge, per adeguarlo all'emendamento n. 15 (non accolto)
20. delegificazione del trattamento economico del personale militare (non accolto)
21. attribuzione per intero del nuovo trattamento economico al personale che cessa dal servizio per raggiunti limiti di età o per altra causa (parzialmente accolto)

Dei 21 emendamenti, dunque, 6 risultano accolti in tutto o in parte e 15 non accolti.

Una prima considerazione è che non si può dire che la azione della Rappresentanza non abbia avuto effettiva incidenza sulla elaborazione normativa: in uno infatti dei tre casi esaminati l'incidenza è apparsa notevole (Legge 958/1986) ed in un secondo quantomeno esistente (Legge 468/1987). È però anche vero che nel primo dei tre casi esaminati nessuno degli 8 emendamenti proposti trova accoglimento (Legge 212/1983) ed una lettura inversa del caso della L. 468 porta a constatare come su 21 emendamenti proposti soltanto 6 risultino accolti, ed alcuni di essi solo parzialmente: una seconda considerazione che sembra dunque doversi fare è che la incidenza citata non appare molto rilevante.

CAPITOLO 10

LA RAPPRESENTANZA MILITARE E LA PUBBLICA OPINIONE

Analisi degli articoli apparsi su quotidiani, dei comunicati stampa dell'Amministrazione Difesa e degli articoli apparsi sulla stampa militare relativi agli Organi di Rappresentanza Militare.

Il materiale su cui si basano le note seguenti è costituito dalla rassegna di articoli di stampa e comunicati raccolti e forniti dal Servizio Pubblica Informazione del Gabinetto del Ministro della Difesa, aventi come oggetto, a vario titolo, gli organi della Rappresentanza Militare. Articoli e comunicati sono ripartiti per anno e si distribuiscono dal 1982 (1984 per gli articoli di stampa) al primo semestre del 1989 (momento in cui tali materiali sono stati forniti per la presente ricerca).

Il lavoro di analisi degli articoli di stampa è stato suddiviso in due livelli, corrispondenti ad altrettante sezioni di esposizione:

1] conteggio del numero degli articoli, definizione di una unità di spazio su un quotidiano, la colonna, e determinazione dello spazio dedicato da ciascuna testata all'argomento insieme alla frequenza di ricorrenza dello stesso (in termini generali), anno per anno.

2] scomposizione del contenuto degli articoli in temi, secondo le regole dell'analisi del contenuto, e conteggio della ricorrenza degli stessi temi (a propria volta eventualmente suddivisi in sottotemi) per ciascuna testata e per anno.

A fini di maneggevolezza di trattazione e di confronto con i contenuti dei comunicati stampa (provenienti dai Servizi di Pubblica Informazione del Gabinetto del Ministro della Difesa), i temi sono stati poi riaccorpati sotto etichette più generali, e presentati in forma grafica.

10.2. FREQUENZA E LOCALIZZAZIONE DEGLI ARTICOLI.

I quotidiani su cui gli articoli sono apparsi sono in totale 19, suddivisi in tre categorie:

- a] a diffusione nazionale N. 5
(La Repubblica, Il Giornale, Il Giorno, La Stampa, Il Corriere della Sera);
 - b] a diffusione perlopiù regionale N. 8
(Paese Sera, Il Messaggero, Il Tempo, La Nazione, Il Tirreno, Il Secolo XIX, Il Gazzettino, Il Giornale d'Italia);
 - c] a carattere politico N. 6
(L'Unità, L'Avanti, Il Manifesto, Il Popolo, La Voce Repubblicana, Il Secolo d'Italia).
- TOTALE N. 19

L'arco di tempo, dal 1984 al 1989, non rispecchia integralmente il periodo di vita della Rappresentanza Militare che inizia quattro anni prima, per cui manca una valutazione dell'eventuale impatto di tale istituto nei primi momenti del suo funzionamento.

Questo tuttavia può, in certa misura, non essere del tutto uno svantaggio, perchè consente di collocare articoli e commenti entro un contesto di relativa "normalità" di esistenza, senza il fattore distorsivo costituito dalla novità.

Un ulteriore fattore limitativo dell'analisi è costituito dall'impossibilità di valutare pienamente la collocazione degli articoli nel singolo quotidiano, dovuta al fatto che il materiale in analisi è composto da fotocopie del singolo articolo, con indicazione della testata, della data e della pagina, ma senza la possibilità di valutarne visivamente la posizione 'relativa' nel contesto della pagina di riferimento.

Considerata separatamente per tipi di testata, la totalità degli articoli, senza considerazione della loro lunghezza ma soltanto del numero dei titoli raccolti, è la seguente (Tav. 1):

TESTATA	1984	1985	1986	1987	1988	1989*	T.
[diff. naz.]							
IL GIORNALE	1	—	—	8	11	1	21
LA REPUBBLICA	1	—	—	2	—	2	5
IL CORRIERE della SERA	—	—	—	1	—	2	3
LA STAMPA	—	—	—	—	2	1	3
IL GIORNO	—	—	—	—	1	—	1
subtotale	2	—	—	11	14	6	33
[diff. reg.]							
PAESE SERA	15	13	8	3	8	8	55
MESSAGERO	—	—	—	3	1	—	4
IL TEMPO	1	8	8	1	—	1	3
IL TIRRENO	1	—	—	—	—	1	2
IL GAZZETTINO	1	—	—	—	1	—	2
LA NAZIONE	—	—	—	—	—	1	1
IL SECOLO XIX	—	—	—	—	—	1	1
IL GIORNALE D'ITALIA	—	—	—	—	—	1	1
subtotale	18	13	8	7	10	13	69
[politici]							
L'UNITÀ	1	—	—	1	1	3	6
VOCE REPUBBLIC.	1	1	2	—	—	—	4
L'AVANTI	2	—	—	1	1	—	4
IL MANIFESTO	1	—	—	—	—	1	2
IL SEC. D'ITALIA	—	1	—	—	—	1	2
IL POPOLO	—	—	1	—	—	—	1
subtotale	5	2	3	2	2	5	19
TOTALE	25	15	11	20	26	24	121

*solo i primi 6 mesi.

Come si vede, la distribuzione degli articoli è piuttosto polarizzata su alcune testate, che ricorrono sensibilmente più di altre, come nel caso di Paese Sera che da solo raccoglie, negli anni, ben 55 articoli, pari al 45.5% del totale, seguito da Il Giornale che ne totalizza 21, pari al 17.4%. Considerando prima separatamente le testate per tipo, e poi nell'insieme, una grossolana classifica dell'attenzione data alle questioni della Rappresentanza Militare dà i seguenti risultati:

quot. nazionali	quot. regionali	quot. politici
1. Il Giornale	Paese Sera	L'Unità
2. Repubblica	Messaggero	Voce Repubblicana
		L'Avanti
3. Corriere Sera	Il Tempo	Il Manifesto
La Stampa		Il Secolo d'Italia
4. Il Giorno	Il Tirreno	Il Popolo
	Il Gazzettino	
5.	La Nazione	
	Il Secolo XIX	
	Il Giornale d'Italia	

Considerando il periodo di tempo dal 1984 al primo semestre del 1989 in mesi e il numero totale dei titoli è possibile calcolare un 'valore medio' di attenzione per tutto il periodo oggetto di considerazione, come pure un 'valore medio' di attenzione per ciascun anno.

1984-89	mesi 66,	titoli 121,	valore medio 1.8	articoli/mese.
1984	mesi 12,	titoli 25,	valore medio 2.1	articoli/mese.
1985	mesi 12,	titoli 15,	valore medio 1.3	articoli/mese.
1986	mesi 12,	titoli 11,	valore medio 0.9	articoli/mese.
1987	mesi 12,	titoli 20,	valore medio 1.7	articoli/mese.
1988	mesi 12,	titoli 26,	valore medio 2.1	articoli/mese.
1989	mesi 6,	titoli 24,	valore medio 4.0	articoli/mese.

Gli anni 1984, 1988 e 1989 presentano un indice di attenzione superiore al valore medio, mentre il più basso valore è del 1986. Nel complesso, come si nota anche dalla Tav. 1, l'attenzione prestata dalla stampa quotidiana, senza per ora distinzioni di tipo di testata, presenta un andamento sinusoidale, partendo da valori più elevati della media, scendendo sensibilmente fino a dimezzarsi per poi risalire ben oltre la media negli ultimi due anni. Lo stesso tipo di analisi applicato al tipo di testata fornisce i seguenti risultati:

Testate nazionali.

1984-89	mesi 66.	titoli 34.	valore medio 0.5	articoli/mese.
1984	mesi 12.	titoli 2.	valore medio 0.2	articoli/mese.
1985	mesi 12.	titoli 0.	valore medio 0.0	articoli/mese.
1986	mesi 12.	titoli 0.	valore medio 0.0	articoli/mese.
1987	mesi 12.	titoli 11.	valore medio 0.9	articoli/mese.
1988	mesi 12.	titoli 14.	valore medio 1.2	articoli/mese.
1989	mesi 6.	titoli 6.	valore medio 1.0	articoli/mese.

Testate regionali.

1984-89	mesi 66.	titoli 68.	valore medio 1.03	articoli/mese.
1984	mesi 12.	titoli 18.	valore medio 1.5	articoli/mese.
1985	mesi 12.	titoli 13.	valore medio 1.08	articoli/mese.
1986	mesi 12.	titoli 8.	valore medio 0.66	articoli/mese.
1987	mesi 12.	titoli 7.	valore medio 0.58	articoli/mese.
1988	mesi 12.	titoli 10.	valore medio 0.83	articoli/mese.
1989	mesi 6.	titoli 13.	valore medio 2.13	articoli/mese.

Testate politiche.

1984-89	mesi 66.	titoli 19.	valore medio 0.28	articoli/mese.
1984	mesi 12.	titoli 5.	valore medio 0.41	articoli/mese.
1985	mesi 12.	titoli 2.	valore medio 0.16	articoli/mese.
1986	mesi 12.	titoli 3.	valore medio 0.25	articoli/mese.
1987	mesi 12.	titoli 2.	valore medio 0.16	articoli/mese.
1988	mesi 12.	titoli 2.	valore medio 0.16	articoli/mese.
1989	mesi 6.	titoli 5.	valore medio 0.83	articoli/mese.

Dal confronto con i diversi tipi di testate si può notare una differenziazione interessante: l'andamento dell'attenzione per le testate nazionali mantiene un crescente disinteresse fino al 1987, dove si verifica un'inversione di tendenza che rimane costante con un articolo al mese; per le testate regionali, invece, l'interesse inizia con un articolo e mezzo in media al mese 1984, scende ad un articolo ogni due mesi (valore minimo nel 1987) e risale poi nel 1989 con due articoli al mese; per le testate politiche, il numero degli articoli è sempre relativamente basso.

con una punta iniziale nel 1984 ed una finale del 1989. Tenendo conto della diversa intensità di apparizione degli articoli, che rimane sempre maggioritaria nel gruppo di testate regionali (ciò principalmente per la forte presenza di articoli su Paese Sera e per un evidente privilegiamento di quotidiani romani, più vicini alla sede di emanazione dei comunicati da parte della Rappresentanza), l'andamento dell'attenzione della stampa, pur con differenze nei valori assoluti, presenta andamenti simili nei tre tipi di testate, ma con differenze nei tempi: la numerosità degli articoli si concentra dal 1984 al 1985 nelle testate regionali e in quelle politiche, dove decresce sensibilmente nel 1986 e 1987 per riversarsi sulle testate nazionali, che nel 1987 e nel 1988 presentano la maggioranza relativa di articoli. Il 1989, presentando materiali relativi solo al primo semestre, parrebbe segnalare, oltre ad un notevole incremento numerico di articoli in generale, anche una ripresa della tendenza a preferire le testate regionali (in particolare, sempre Paese Sera).

In termini generali, in conclusione, si nota una tendenza dell'attenzione della stampa a partire da un'area circoscritta alla zona di presenza degli organi centrali della Rappresentanza (Roma e il Lazio) per spostarsi a livello nazionale, con un ampliamento, quindi, del livello generale di interesse con cui le tematiche della Rappresentanza Militare vengono considerate.

10.3. LUNGHEZZA E POSIZIONAMENTO DEGLI ARTICOLI.

Per la valutazione dello spazio assegnato agli articoli si è considerata l'unità di misura della colonna, sempre considerando i quotidiani sia nel loro complesso sia separatamente per tipo.

Il conteggio dello spazio dedicato da ciascuna testata è calcolato anno per anno.

Per il posizionamento di ciascun articolo ci si è dovuti limitare, come ricordato più sopra, alla notazione della pagina in cui l'articolo compare, ove possibile notando anche la ricorrenza

della stessa pagina nella stessa testata, a segnalare costanti o variazioni nella valutazione dell'importanza data all'argomento.

TESTATA	1984	1985	1986	1987	1988	1989	T.
colonne:							
[diff. naz.]							
IL GIORNALE	1.5	—	—	18	28	0.5	48
La REPUBBLICA	1	—	—	4	—	1	6
IL CORRIERE della SERA	—	—	—	2	—	1.5	3.5
LA STAMPA	—	—	—	—	5	0.5	5.5
IL GIORNO	—	—	—	—	3.5	—	3.5
subtotale	2.5	—	—	24	36.5	3.5	66.5
[diff. reg.]							
PAESE SERA	31	35	19	5.5	22	22	134.5
MESSAGGERO	—	—	—	4.5	0.5	—	5
IL TEMPO	3	—	—	1	—	0.5	4.5
IL TIRRENO	1	—	—	—	—	1	2
IL GAZZETTINO	0.5	—	—	—	4	—	4.5
LA NAZIONE	—	—	—	—	—	1.5	1.5
IL SECOLO XIX	—	—	—	—	—	0.5	0.5
IL GIORNALE D'ITALIA	—	—	—	—	—	1	1
subtotale	35.5	35	19	11	26.5	26.5	153.5
[politici]							
L'UNITÀ	0.5	—	—	2.5	1	3.5	7.5
VOCE REPUBBLIC.	1	1.5	4	—	—	—	6.5
L'AVANTI	3	—	—	1	3	—	7
IL MANIFESTO	5	—	—	—	—	3	8
IL SEC. D'ITALIA	—	5	—	—	—	0.5	5.5
IL POPOLO	—	—	1	—	—	—	1
subtotale	9.5	6.5	5	3.5	4	7	35.5
TOTALE	47.5	41.5	24	38.5	67	37	255.5

Anche per lo spazio dedicato dalle diverse testate valgono in parte le considerazioni fatte per la numerosità degli articoli. Primeggia tra i quotidiani nazionali Il Giornale, tra quelli regionali Paese Sera, mentre per i quotidiani politici, lo spazio

maggiore è fornito in generale da quelli della sinistra, L'Unità, L'Avanti e Il Manifesto. Per la Voce Repubblicana si noterà anche successivamente, in seguito all'analisi del contenuto, come la gran parte dell'interesse è riservato al periodo in cui Giovanni Spadolini è Ministro della Difesa, con una coincidenza di articoli riguardanti azioni e interventi del ministro.

L'andamento annuale dello spazio dedicato risente, come è ovvio, della ricorrenza degli articoli. Anche in questo caso si nota uno spazio notevolmente superiore dedicato normalmene dai quotidiani regionali di area romana, rispetto alle testate nazionali o politiche. E si ripete il 'travaso' negli anni 1987 e 1988 dai quotidiani regionali a quelli nazionali.

Per quanto riguarda la collocazione degli articoli, molto raramente questa è nella prima pagina. I soli casi in cui questo avviene sono 3, tutti nel 1989, 2 sull'Unità e 1 su Paese Sera, e sono relativi i primi due ad una dichiarazione del Cocer di solidarietà allo sciopero generale e al dossier riservato sullo stato dell'Arma dei Carabinieri presentato dal Cocer CC al Ministro Zanone, e il terzo alla denuncia dei membri del Cocer CC da parte del Comandante Generale dell'Arma a seguito della azione di cui sopra.

In tutti gli altri casi, gli articoli sono collocati nelle pagine interne.

10.4. *CONTENUTO DEGLI ARTICOLI.*

L'analisi del contenuto è stata condotta scomponendo gli articoli in argomenti monotematici, e contando le ricorrenze degli stessi temi indipendentemente dal numero degli articoli; questo perchè la maggioranza degli articoli, molto spesso più dal tono del comunicato stampa che non dell'articolo giornalistico, contiene diversi argomenti anche eterogenei pur se sempre relativi, a vario titolo, alla Rappresentanza Militare. Successivamente, considerata l'eccessiva frammentazione tematica, si è provveduto ad un

riaccorpamento, anche per consentire un miglior confronto con altre fonti trattate in modo simile.

Il primo livello di analisi ha consentito di distinguere 18 temi, successivamente ridotti a 5. Considerando le ricorrenze anno per anno, i temi non sono sistematicamente tutti presenti ogni anno, ma presentano aggregazioni in periodi specifici.

TEMI	Andamento temi per anno (valori assoluti).							Tot.
	numero:	'84	'85	'86	'87	'88	'89	
1]boicottaggio, censura da parte dei vertici politici e militari		14	9	3	3	3	1	33
2]difficoltà/crisi del COCER		—	4	1	3	4	—	12
3]informazioni su elezioni, funzionamento e proposte		7	2	6	4	9	1	29
4] richieste di possibilità di informare l'opinione pubblica		—	2	—	—	2	—	4
5]la RM non è un sindacato		5	2	—	5	3	—	15
6]divergenza di vedute COCER/SMD/MD		—	2	—	—	6	3	11
7]contrastì COCER CC/Vertici CC		—	—	—	—	—	5	5
8]inadeguatezze/modifiche normative al R.A.R.M. e R.I.R.M.		5	4	—	4	9	—	22
9]richiesta della rieleggibilità dei delegati		—	—	1	—	3	—	4
10]connessione tra attuazione RM/Legge sui Principi e "democratizzazione delle FF.AA."		5	9	—	1	3	—	18
11]coinvolgimento opinione pubblica		—	—	—	—	2	—	2
12]parallelo tra pubblico impiego/settori civili e status militare		4	2	2	2	—	—	10

13]parallelo positivo tra RM e sindacati	—	—	—	—	9	2	11
14]"trattamento economico" come punto qualificante per l'attività RM	3	2	1	4	—	1	11
15]appoggio richiesto/avuto dalle Commissioni Parl. Difesa	3	10	—	3	9	1	26
16]richiesta di un ruolo negoziale del Cocer su trattamento economico e carriera	—	2	—	—	8	—	10
17]incontri con il Ministro Difesa	—	2	2	7	10	6	27
18]il COCER come "organo a latere" e non interno alla gerarchia.	—	1	—	2	3	—	6
TOTALE TEMI INDIVIDUATI PER NUMERO RICORRENZE	46	53	16	39	83	20	257

I temi sopra elencati sono stati raggruppati nei cinque seguenti (Tav. 2):

TEMI	'84	'85	'86	'87	'88	'89	T.
1]difficoltà/incomprensioni/divergenze RM/SMD/MD	14	15	4	6	13	9	61
2]richieste innovative	9	10	2	8	22	1	52
3]informazioni su attività/incontri ministro/elezioni	7	4	8	11	19	7	56
4]rapporti con istituzioni sociali	7	12	2	5	20	3	49
5]immagine della RM (non è un sindacato, democrazia nelle FF.AA., organo a latere).	10	12	—	8	9	—	39
TOTALE TEMI PER RICORRENZE	47	53	16	38	83	20	257

Considerate percentualmente, le ricorrenze dei temi presentano la seguente distribuzione:

temi	Andamento temi per anno (frequenze assolute in %).				
	1	2	3	4	5
anni					
1984	5.4	3.5	2.7	2.7	3.9
1985	5.8	3.9	1.5	4.7	4.7
1986	1.6	0.8	3.1	0.8	—
1987	2.3	3.1	4.3	1.9	3.1
1988	5.0	8.6	7.4	7.8	3.5
1989	3.5	0.4	2.7	1.2	—
Tot.	23.6	20.3	21.7	19.1	15.2

Calcolando le frequenze dei vari temi in base all'anno, è possibile confrontare la diversa rilevanza delle varie tematiche a seconda del momento.

Frequenza temi per ciascun anno.						
temi	1984	1985	1986	1987	1988	1989
1)	29.8	28.3	25.0	15.8	15.7	45.0
2)	19.1	18.9	12.5	21.1	26.5	5.0
3)	14.9	7.6	50.0	28.9	22.9	35.0
4)	14.9	22.6	12.5	13.2	24.1	15.0
5)	21.3	22.6	00.0	21.0	10.8	00.0
tot.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Il tema più rilevante e più ricorrente è quello della segnalazione di difficoltà o incomprensioni o divergenze tra la Rappresentanza Militare e gli organi di vertice, di solito lo Stato Maggiore Difesa e più raramente il Ministro. Nei primi due anni queste sono le tematiche maggioritarie, insieme ad affermazioni di 'non essere un sindacato' ed alla sottolineatura dell'affinità del personale militare con altri settori del pubblico impiego, che prende anche l'aspetto di ricerca di rapporti e di collegamenti con 'la società' civile. Nel 1986 emerge un diverso tema, relativo ad una crescente informazione sulle attività della RM (riunioni, incontri con il Ministro) insieme al permanere del tema sui dissensi con i vertici, caratteristica che rimane nel 1987 insieme ad articoli che sottolineano la necessità di innovazioni normative e di competen-

za. Il 1988 vede prevalere articoli in cui si richiamano le necessità innovative o le richieste di innovazione presentate dal Cocer, come pure i temi relativi al collegamento ed alla solidarietà con altre istituzioni e gruppi sociali. Infine, nel 1989, sempre limitatamente al primo semestre, ritorna maggioritaria la tematica del dissenso con i vertici, insieme ad articoli di informazione sulle attività.

La considerazione della distribuzione di ciascun tema di anno in anno consente di approfondirne la rilevanza nel tempo.

temi anno	Andamento di ciascun tema negli anni.				
	1	2	3	4	5
1984	22.9	17.3	12.5	14.3	25.6
1985	24.6	19.2	7.2	24.5	30.8
1986	6.6	3.8	14.3	4.1	00.0
1987	9.8	15.4	19.6	10.2	20.5
1988	21.3	42.4	33.9	40.8	23.1
1989	14.8	1.9	12.5	6.1	—
Tot.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Considerando i temi nel corso del tempo, va notata la permanenza di articoli che trattano di dissidi, contrasti e divergenze di opinione tra la Rappresentanza Militare e i vertici, politici e, più spesso, militari. Aumenta inoltre lo spazio dato ad articoli in cui vengono presentate le richieste e le proposte di innovazioni nella normativa e nelle attribuzioni del Cocer, come pure quelli di informazione e divulgazione dell'attività della Rappresentanza all'opinione pubblica. Anche i collegamenti con altre istituzioni sociali, e in particolare i parallelismi sottolineati tra la situazione di lavoro del personale militare e quella del pubblico impiego, costituiscono un tema che acquista rilevanza sempre maggiore. Stazionario e, almeno per quanto concerne il primo semestre del 1989, in forte diminuzione, lo spazio dedicato a temi relativi all'immagine della Rappresentanza e al suo significato.

Complessivamente, sembra affermarsi una tendenza a passare da

articoli orientati ad affermazioni di principio ed alla definizione di una identità precisa, verso articoli in cui viene sottolineata l'attività propositiva e la volontà innovativa dell'organismo di Rappresentanza, e in cui prevalgono contenuti di fatto, pragmaticamente indirizzati all'informazione ed al rafforzamento del legame con la pubblica opinione.

10.5. IMMAGINE PUBBLICA E IMMAGINE ISTITUZIONALE. CONFRONTO TRA CONTENUTI SULLA STAMPA QUOTIDIANA E NOTIZIE DI ORIGINE INTERNA.

Si è già menzionata l'impressione rilevata dalla lettura degli articoli pubblicati dalla stampa quotidiana, di una notevole 'secchezza' di informazione. Questo punto va approfondito per evitare incomprensioni. In generale lo stile degli articoli, a prescindere dai temi trattati, si mantiene in modo pressochè costante entro un modulo che si potrebbe definire come tipico dei comunicati stampa: informativo sulla situazione, legato a dati di fatto, spesso estremamente preciso quanto alla specifico dei contenuti, povero di commenti. Questo stile è più rilevante negli articoli apparsi sulla stampa regionale, in particolare su quella di area romana, evidentemente più vicina, almeno territorialmente, alle istanze della Rappresentanza Militare, e più raggiungibile direttamente dalle necessità di divulgazione e pubblicità da parte di elementi vicini alla RM. Ciò può essere dovuto a due fattori:

- una relativa 'ignoranza' da parte della pubblica opinione, delle tematiche e dei problemi delle forze armate in generale e della RM in particolare, per cui gli articoli si basano quanto più possibile su contenuti direttamente provenienti dai soggetti interessati, senza tentativi interpretativi o 'critici' (nel senso di manifestazione di giudizi), e questo deporrebbe a vantaggio dell'onestà intellettuale e professionale delle testate interessate;

- un impiego della stampa da parte della RM come strumento di divulgazione e informazione sia alla pubblica opinione sia, forse soprattutto, alla propria base, delle tematiche

di interesse, nell'impossibilità, in un primo tempo, e nella successiva limitazione di informare liberamente il pubblico e di rendere pubblici i contenuti delle discussioni, delle rivendicazioni e delle conquiste della Rappresentanza stessa.

Questa impressione è molto meno avvertibile negli articoli apparsi sulla stampa nazionale che, rivolti ad un pubblico più esteso, si riservano di informare sulla RM in particolari occasioni di rilevanza o in contesti più generali.

Questa impressione è sostenuta dal confronto, temporale e tematico, dei contenuti presenti sulla stampa quotidiana con quelli dei comunicati stampa veri e propri, quali emessi dall'ufficio SPI del Ministero della Difesa, come pure con quelli degli articoli pubblicati dal Bollettino Informazioni della Difesa.

10.5.1. COMUNICATI STAMPA DELLO SPI. CONTENUTI E FREQUENZA NEL TEMPO.

La disponibilità delle notizie stampa fornite dallo SPI del Gabinetto del Ministro della Difesa copre un arco di anni superiore a quello degli articoli sulla stampa quotidiana, dal 1982 al 1989. Per numero di notizie, a prescindere dal contenuto, la frequenza è la seguente (Tav. 3);

anno	N	%
1982	4 notizie	6.9
1983	3 notizie	5.2
1984	6 notizie	10.3
1985	2 notizie	3.5
1986	4 notizie	6.9
1987	6 notizie	10.3
1988	15 notizie	25.9
1989*	18 notizie	31.0
Tot.	58 notizie	100.0

*proiezione sulle notizie disponibili relative al primo quadrimestre.

La prima impressione è quella di un 'decollo' della numerosità

delle notizie dopo il 1986, che riproduce il trend della numerosità degli articoli sulla stampa. Il confronto, infatti, produce la seguente tabella:

Confronto numerosità articoli/comunicati nel tempo

anni	Com. SPI %	Art. stampa %
1982	6.9	—
1983	5.2	—
1984	10.3	20.7
1985	3.5	12.4
1986	6.9	9.1
1987	10.3	16.5
1988	25.9	21.5
1989	31.0*	39.7*

*valore stimato sui primi sei mesi.

Considerando i contenuti, le tematiche sono state ripartite cercando, ove possibile, una omogeneità con l'analisi del contenuto operata sulla stampa, individuando i seguenti temi e corrispondente ricorrenza:

Temi	% 82/89
1. Norme sul funzionamento interno	3.8
2. Incontri con il Ministro e occasioni celebrative	49.0
3. Risultati delle elezioni	7.6
4. Discussioni e proposte sulle materie di competenza	24.5
5. Informazione e divulgazione sulla RM	11.3
6. Varie	3.8

L'analisi dei temi trattati dallo SPI, considerati nel loro complesso, presenta due aspetti interessanti (Tav. 4): in primo luogo è innegabile una forte tendenza celebrativa dei comunicati stampa, con circa la metà delle ricorrenze riguardanti le attività pubbliche del Ministro; in secondo luogo, suddividendo le ricorrenze tematiche anno per anno, si rivela una significativa evoluzione, grosso modo simile a quella rilevata più sopra per le

tematiche ricorrenti sulla stampa: i comunicati stampa divengono, a partire dal 1986 e con un crescendo negli anni '88 e '89, anche veicolo di divulgazione delle tematiche concretamente dibattute all'interno della Rappresentanza stessa (a livello centrale) o durante gli incontri con il Ministro, assumendo dunque sempre più la caratteristica di strumento di informazione e relazione con il pubblico. Questo intento è confermato anche da alcuni dati singoli: per la prima volta nel 1988 vengono riportate in comunicato alcune lagnanze da parte del COCER, e nell'anno successivo viene pubblicato per la prima volta un comunicato a richiesta del COCER, cosa che si ripete di lì a poco.

Andamento dei temi negli anni (valori assoluti)

TEMI	82	83	84	85	86	87	88	89	T.
1.	1						1		2
2.	3	3	6	2	2	5	4		25
3.			1				3		4
4.					1	2	6	4	13
5.							5	1	6
6.					1			1	2
Tot.	4	3	7	2	4	7	19	6	52

Andamento dei temi negli anni (percentuali assolute)

TEMI	82	83	84	85	86	87	88	89	T.
1.	1.9						1.9		3.8
2.	5.8	5.8	11.6	3.8	3.8	9.6	7.7		48.1
3.			1.9				5.8		7.7
4.					1.9	3.8	11.5	7.7	25.0
5.							9.6	1.9	11.6
6.					1.9			1.9	3.8

Frequenza dei temi per ciascun anno.

TEMI	82	83	84	85	86	87	88	89
1.	25.0						5.2	
2.	75.0	100.0	85.7	100.0	50.0	71.4	21.1	
3.			14.3				15.8	
4.					25.0	28.6	31.6	66.7
5.							26.3	16.6
6.					25.0			16.7
Tot.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Frequenza di ciascun tema negli anni.

temi	1	2	3	4	5	6
anni						
1982	50.0	12.0				
1983		12.0				
1984		24.0	25.0			
1985		8.0				
1986		8.0		7.7		50.0
1987		20.0		15.4		
1988	50.0	16.0	75.0	46.2	83.3	
1989				30.7	16.7	50.0
Tot.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Come si nota, esiste una polarizzazione di tematiche, per cui i punti 4. e 5., relativi ad informazioni sulle tematiche discusse all'interno della RM e alle attività della Rappresentanza come tale si presentano e restano prevalenti negli ultimi anni, dal 1986 al 1989, mentre, come del resto è plausibile, le discussioni sul funzionamento interno, gli incontri con il Ministro e l'informazione sulle elezioni si situano in momenti particolari, oppure sono ricorrenti in quanto eventi di routine.

10.5.2. LA PRESENZA DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE SUGLI ORGANI DI STAMPA MILITARE.

Dati interessanti sono reperibili anche dalla considerazione di articoli e comunicati apparsi su organi di stampa "interni", su cui è stata operata un'indagine ad hoc.

Nel 1984, a seguito di richieste e pressioni da parte del COCER, il Ministro della Difesa emana una direttiva (datata 2.5.1984 e trasmessa con lettera dello SMD n. 113/2/ 012312/217 datata 22.5.1984) con la quale dispone che gli Stati Maggiori ed i Comandi Generali attuino degli spazi, sulle riviste e sui bollettini da loro editi, nei quali siano riportate notizie concernenti l'attività e le deliberazioni della Rappresentanza Militare.

In realtà, fin dal 1981 il Bollettino Informazioni della Difesa aveva, d'iniziativa, pubblicato notizie redazionali sulla Rappresentanza, e così, più o meno, con le stesse modalità e la stessa frequenza continuerà a fare anche dopo il 1984 (vedi tabella seguente).

Analoga iniziativa era stata presa da altri Comandi, e tra queste merita di essere citata quella del Comando Generale della Guardia di Finanza, che apre, nel 1980, una rubrica sulla rappresentanza nella rivista "Il Finanziere" e la trasforma nel 1981 in "La Voce della Rappresentanza Militare", realizzando con ciò una rubrica non più redazionale, ma gestita e firmata dalla sz. GdF del COCER.

Le altre forze armate danno, a seguito della direttiva del Ministro, disposizioni perchè rubriche apposite vengano aperte sulle pubblicazioni di forza armata - vedasi ad esempio la risposta data dal CSMM alla delibera n. 4 del verbale 2/3 del COCER Marina datato 11.7.1984, ove comunica di avere "... disposto che idoneo spazio venga riservato sul Notiziario della Marina per periodici resoconti sui principali argomenti che codesto COCER avrà nel frattempo affrontato" -; esse tuttavia, anche quando estese e dettagliate (la Rivista Militae, ad esempio, dedicherà ampi spazi a questa tematica, fino a pubblicare dei "Quaderni"

ad hoc), resteranno sempre rubriche redazionali, anche se, talvolta, riporteranno comunicati emessi dalla Rappresentanza. I membri del COCER sembrano avere invece un più diretto accesso ad una pubblicazione indipendente, il Giornale dei Militari, che era nato come organo di stampa del tentato sindacato autonomo del personale militare, il SINAM. La tabella qui di seguito considera la frequenza e il contenuto degli articoli sulla Rappresentanza apparsi sul Bollettino Informazioni della Difesa (periodo 1981-1989), su un tasso di campionamento di 6 numeri in media su 12 per ogni anno.

A N N I

MATERIE	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	Tot.
Notizie redazionali su incontri, insediamenti, ecc.				2	4			2		8
Discorsi programmatici del Ministro o altre Autorità: direttive	1	2		1		3				7
Informazioni sulla attività della RM				1				1		2
Dibattito sulla RM e sulle materie in discussione			2				1	1		4
Attività parlamentari sulla RM		2								2
Totali anno	1	4	2	4	4	3	1	4	—	23

Difficile, ed anche di scarso significato, la valutazione dell'andamento nel tempo delle tematiche, data la forte diluizione degli articoli e la loro comunque scarsa numerosità. Nel complesso va però notata la forte prevalenza registrata da notizie, per così dire, neutre, come gli incontri e gli insediamenti (il 34.8% del totale), oppure relative a discorsi e direttive delle Autorità (il 30.4%); minoritarie sono invece le notizie 'di contenuto informativo' sia inerenti l'attività della RM sia i dibattiti e le attività parlamentari aventi come oggetto la RM (il 34.8% complessivamente).

10.6. CONCLUSIONI.

Come si nota dalla valutazione delle diverse fonti sopra ricordate, esistono alcune differenze nell'immagine che della Rappresentanza Militare viene data da parte dei vari organi di informazione. Dal confronto dell'intensità di apparizione di notizie sugli organi di stampa con quella dei comunicati da parte dello SPI, si vede la netta prevalenza del numero degli articoli rispetto ai comunicati, pur con una concomitanza nell'andamento della numerosità, visibile dalla Tav. 5. Una ulteriore differenza è anche riscontrabile nei contenuti: ricorrente nel tempo per le notizie sulla stampa quotidiana è la presenza di difficoltà o incomprensioni o divergenza di opinioni tra RM e organi di vertice, mentre nei comunicati SPI sono le notizie sugli incontri con il Ministro ad avere la maggiore frequenza.

Altra forte differenza è la relativa monotematicità dei comunicati SPI nel corso degli anni, mentre gli articoli a stampa mostrano sempre una notevole varietà di temi. Solo il 1988 rivela per i comunicati SPI una compresenza di tutti i temi trattati nel corso del tempo, e in particolare vede aumentare notevolmente la voce "competenze della RM" e comparire per la prima volta il tema della "diffusione di fatti oggetto dell'attività della RM". Questo evidenzia che la stampa quotidiana si basa - e in realtà può basarsi - solo parzialmente sui comunicati dello SPI, fondandosi per il resto su altre fonti informative.

I temi relativi all'immagine della Rappresentanza Militare nelle sue diverse sfaccettature, d'altra parte, sono esclusivamente reperibili negli articoli sui quotidiani: essi soltanto si pongono nella condizione di illustrarne l'identità in modo che il pubblico in generale, ma soprattutto la base, riceva messaggi sufficientemente identificanti da innescare e mantenere il sostegno interno e da aumentare la solidarietà collettiva. Tale funzione viene però spesso assolta con connotazioni di parte e con aspetti di incostanza nel tempo e di incompletezza di trattazione.

La differenza della gamma di tematiche, trattate dalla stampa e apparse nelle notizie SPI sopra rilevata, sembra tuttavia atte-

nuarsi nel corso del IV Mandato e nella prima metà del V. Sulla stessa linea dello SPI si muove la pubblicistica interna all'istituzione, ove pure appare, come s'è notato in precedenza, una prevalenza netta di notizie su insediamenti e incontri, oppure resoconti di discorsi del Ministro o altre autorità. In complesso, si nota una forte limitazione informativa, evidenziata dal campione ricavato dal Bollettino Informazioni della Difesa, che spicca a confronto con la forte numerosità assoluta, e con un andamento complessivamente in costante progressione, delle notizie fornite dalla stampa quotidiana sulla Rappresentanza Militare.

TAVOLA 1

Articoli su quotidiani
Numero articoli e testate

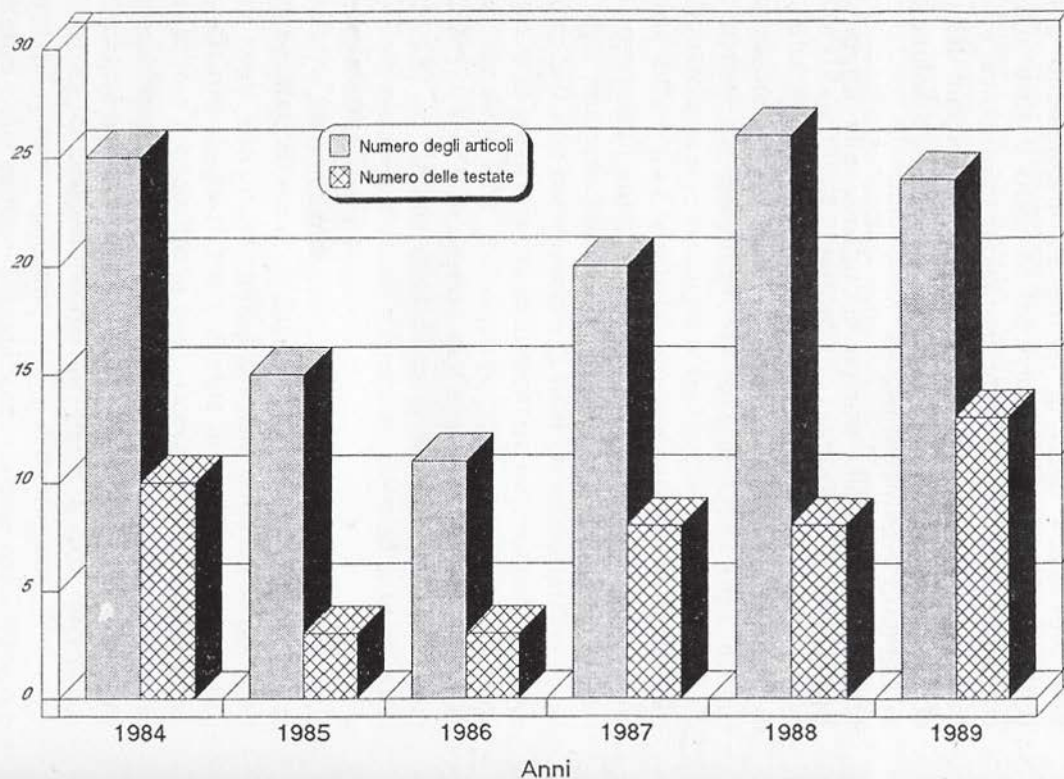


TAVOLA 2

Temi articoli stampa
Frequenza per argomento

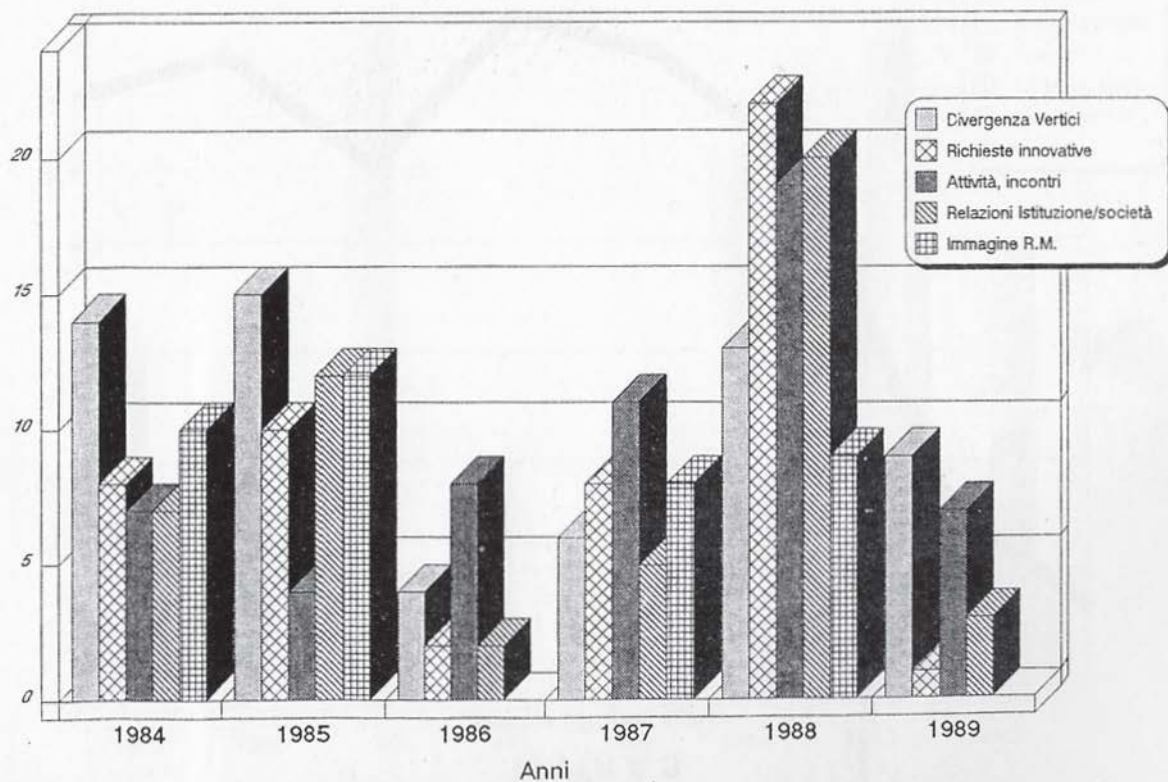


TAVOLA 3

Notizie SPI per anno

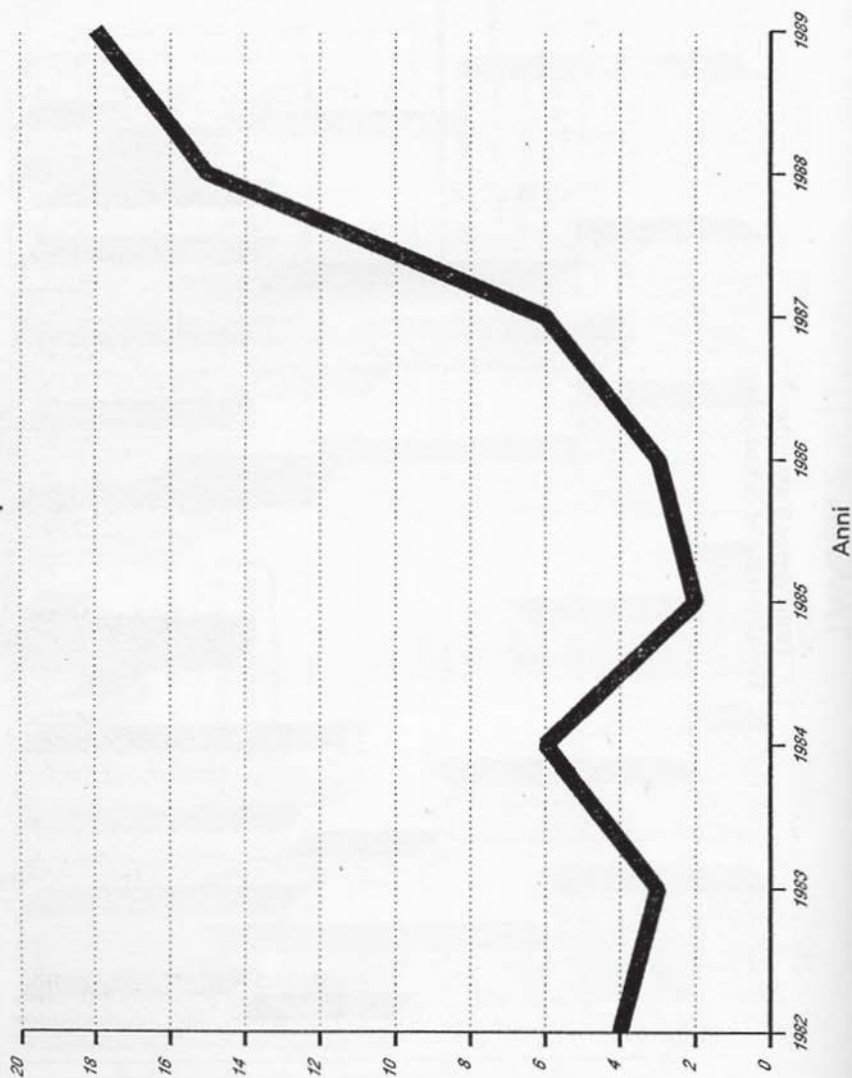


TAVOLA 4

Temi e frequenza notizie SPI

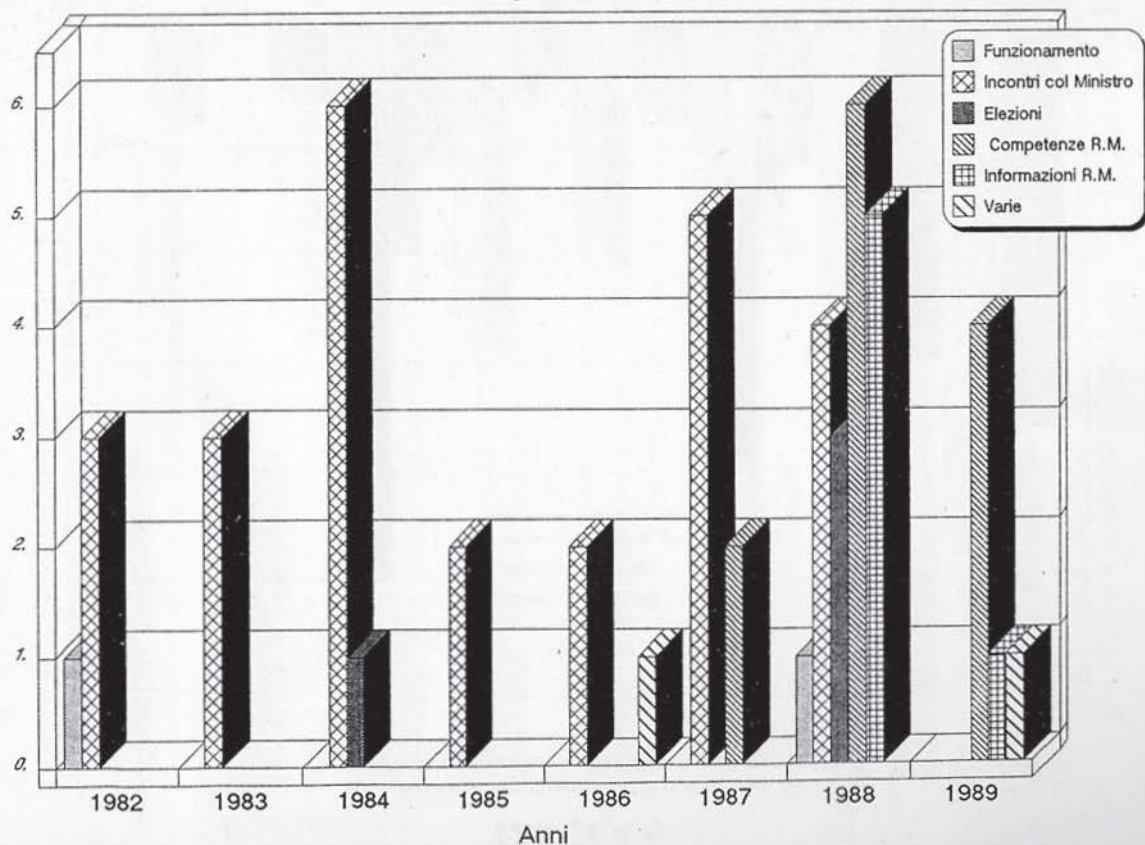
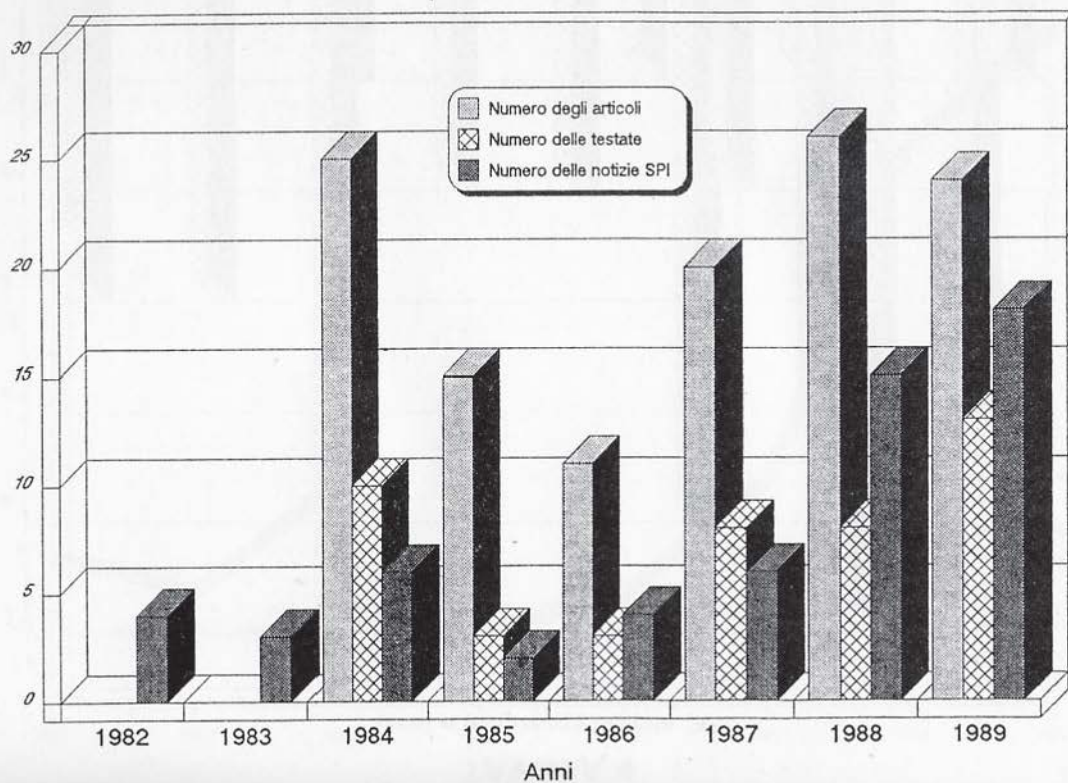


TAVOLA 5

Articoli su quotidiani e notizie SPI
Numero articoli, testate e notizie SPI



CAPITOLO 11

I POLITICI E LA RAPPRESENTANZA MILITARE

La creazione dell'istituto della Rappresentanza Militare nella particolare configurazione che esso ha nel nostro paese, è opera del mondo politico italiano il quale, nel recepire le spinte alla sindacalizzazione del personale di carriera, ha voluto una forma di rappresentanza interna alla istituzione militare (vedi Cap. 4), disegnando qualcosa di completamente diverso rispetto alle precedenti e contemporanee esperienze europee (vedi Cap. 2).

Ci è sembrato quindi significativo esaminare quali sono stati l'interesse e l'attività dei partiti - cioè dei luoghi ove si formano e si mediano le volontà politiche - in questo settore, dopo l'approvazione della legge 382/1978.

Una prima ricerca è stata compiuta sulle pubblicazioni, per vedere quali studi, seminari, convegni fossero stati organizzati o patrocinati dalla parte politica nel decennio di vita dell'istituto rappresentativo. Poichè la ricerca è stata senza esito, e nella considerazione che ciò poteva dipendere sia da una nostra carenza di indagini, sia dalla scarsa pubblicità che spesso viene data agli atti dei convegni, si è pensato di interpellare direttamente le segreterie dei partiti rappresentati in Parlamento, impostando una lettera, nella quale si chiedeva:

1. se l'organizzazione del partito prevedeva un centro studi per le problematiche militari.

2. se il partito aveva, in qualunque modo e qualunque forma, effettuato convegni o studi sulla Rappresentanza Militare.

3. se il partito aveva, nei dieci anni di vita della rappresentanza, presentato, in sede parlamentare, proposte di modifica alla legge 382/1978 o al RARM.

Su 11 segreterie interpellate una sola ha risposto, per dire che le problematiche attinenti alle forze armate venivano trattate da un "Dipartimento Problemi dello Stato", ma che, sino a quel momento (aprile 1989) nessun convegno o studio era stato

effettuato sulla Rappresentanza Militare.

Abbiamo allora tentato di coinvolgere personalmente alcune figure emergenti tra i parlamentari direttamente investiti dei problemi delle Forze Armate e, scegliendo tra i componenti delle Commissioni Difesa delle due camere, abbiamo inoltrato una seconda lettera, dello stesso tenore, ad un parlamentare per ciascun partito. Questa seconda indagine ha prodotto la risposta degli esponenti di due partiti, su 11; le risposte tuttavia non evidenziavano studi o ricerche interne, bensì soltanto atti parlamentari in cui quel tal partito era stato in qualche modo partecipe.

La constatazione che dunque non sembrava esserci stata alcuna attività interna dei singoli partiti, ma solo quella condotta in ambito parlamentare, ha ristretto la nostra indagine sul coinvolgimento del mondo politico nella attuazione della Rappresentanza Militare alla analisi degli atti parlamentari.

Una prima ricerca è stata condotta sugli atti di sindacato ispettivo delle due camere; essa si è incentrata sul biennio 1987-89, perchè soltanto dal giugno 1987 gli atti parlamentari risultavano inseriti in memoria nel Centro di calcolo del Parlamento ed era impensabile, nel tempo a disposizione, effettuare una ricerca manuale.

Nel periodo indicato, 21 mesi in totale (giugno 1987 - aprile 1989), sono stati individuati 23 atti di sindacato ispettivo sulla Rappresentanza Militare, 10 da parte del Senato e 13 da parte della Camera dei Deputati. La suddivisione percentuale secondo il tipo di atto registra il 70% di interrogazioni (equamente suddivise tra interrogazioni a risposta scritta e a risposta orale), il 21% di ordini del giorno ed il 9% di interpellanze. I presentatori appartengono per il 70% al PCI, per il 17% a DP, per il 9% al PSI, per il 4% alla DC.

Una suddivisione per materia vede in testa il sindacato sulla applicazione della normativa sulla rappresentanza, con il 48% delle ricorrenze, seguita, con una medesima percentuale del 13%, dai rapporti con i mezzi di informazione, dalla contrattazione sul trattamento economico, dai problemi relativi alla

rappresentanza degli Agenti di custodia; compaiono infine i rapporti tra rappresentanza ed enti locali, le modifiche normative dell'istituto, il problema degli alloggi, tutti con una medesima percentuale del 4%.

Una seconda indagine è stata condotta sulla normativa di interesse militare prodotta dal Parlamento e dal Governo nei dieci anni di vita della Rappresentanza Militare. Il periodo considerato va dall'agosto 1980 al maggio 1989: la normativa presa in esame comprende leggi, decreti legge, decreti presidenziali, decreti ministeriali. Su 210 atti normativi di interesse militare prodotti nel periodo in esame, 59 possono essere considerati attinenti alle materie di competenza della Rappresentanza ed altri 10 riguardano il funzionamento o la struttura della Rappresentanza stessa. Una suddivisione per materia vede le seguenti ricorrenze:

Materia	Percentuale
Status giuridico	38
Tratt. economico	38
Normativa sulla Rm	14
Tutela morale e giuridica	6
Tratt. previdenziale	3
Assist. sanitaria	1

Può essere interessante notare come il 30% circa di tale normativa riguardi soltanto i Corpi armati con funzioni di polizia (compresi gli Agenti di Custodia).

Ancora, su un piano di interesse politico, sembra valga la pena di citare che una risoluzione del Parlamento Europeo (approvata il 12.4.1984: vedi atti Camera dei Deputati, Doc. XII, n. 38, 1984) e che invitava "tutti gli Stati membri della Comunità europea ad accordare in periodi di pace ai loro militari il diritto di fondare associazioni professionali per la salvaguardia dei loro interessi sociali, di aderirvi e di svolgervi un ruolo attivo" non sembra avere avuto alcun riscontro nella elaborazione normativa o nel dibattito politico italiano.

CAPITOLO 12

CONTENZIOSO TRA COCER E AMMINISTRAZIONE DELLA DIFESA

Gli argomenti oggetto di controversia tra l'organo centrale della rappresentanza militare e il Capo di Stato Maggiore della Difesa o il Ministro (entrambi ricompresi nella dizione "Amministrazione della Difesa"), nei dieci anni di esercizio della rappresentanza esaminati in questo studio, sono stati diversi e sarebbe lungo e probabilmente nemmeno molto utile esaminarli tutti. Qui perciò ci si limiterà a trattare il contenzioso che ha riguardato specificamente il nostro tema di ricerca e cioè il funzionamento e la normativa sulla rappresentanza militare.

La trattazione è divisa in due parti: nella prima verranno esaminate soltanto quelle controversie che hanno dato luogo ad un contenzioso giuridico vero e proprio, sia stato esso sotto forma di ricorso alla giustizia amministrativa o anche soltanto di richiesta ad essa di parere.

Nella seconda verrà fatto cenno ad una serie di tematiche sulle quali si sono sviluppate altrettante controversie tra COCER ed Amministrazione della Difesa.

12.1. *IL CONTENZIOSO GIURIDICO*

Il primo confronto tra il COCER e l'Amministrazione della Difesa si è sviluppato a partire dal 1983 ed ha riguardato la adozione del regolamento interno per la organizzazione ed il funzionamento della rappresentanza militare. Tale regolamento, il RIRM, doveva, a mente del 3° comma art. 20 della legge 382/1978, essere adottato dal COCER ed emanato successivamente dal Ministro con proprio decreto. Il Ministro della Difesa

interpretò la norma come l'esercizio di un sindacato di legittimità, e fors'anche di merito, sul testo approvato dall'organo di rappresentanza, e così, quando, all'inizio del 1983, ricevette - per la seconda volta: un primo tentativo era stato fatto dal Consiglio del 1° mandato - il testo del RIRM approvato dal COCER, apportò ad esso una serie sostanziale e piuttosto estesa di modifiche (esse riguardavano 15 articoli su 33).

Il COCER contestò l'esercizio di un tale tipo di sindacato e, per dirimere la controversia, il Ministro richiese, in data 28 Aprile 1983, un parere al Consiglio di Stato, ponendo i seguenti quesiti:

1. l'art. 20 della legge 382/1978 consente un sindacato di legittimità sul RIRM da parte del Ministro?
2. in caso affermativo, le modifiche che la Amministrazione della Difesa ha apportato al testo, sono corrette?
3. in caso affermativo, può il Ministro emanare il RIRM così modificato senza rinviarlo al COCER per ulteriore approvazione?

La III Sezione del Consiglio di Stato esprime il proprio pensiero affermando (parere n. 539/83 in data 14 Giugno 1983):

1. non si poteva ritenere che il legislatore avesse voluto conferire al Ministro un sindacato di legittimità o di merito sul RIRM: solo quando e se il COCER fosse uscito dai limiti di competenza propri di un regolamento interno, il Ministro poteva esercitare un sindacato di legittimità;
2. tale caso non sembrava ricorrere nella totalità degli articoli emendati dalla Amministrazione della Difesa: in ogni caso, i rilievi in tal senso dovevano dal Ministero essere inviati al COCER perchè ne tenesse conto;
3. il Ministro non poteva emanare un testo di regolamento interno diverso da quello adottato dal COCER.

Anche il Parlamento si esprime, successivamente (risoluzione del 26 gennaio 1984), nello stesso senso, invitando il Ministro ad emanare il RIRM nel testo predisposto dal COCER.

Ma l'Amministrazione della Difesa non concordava con quella parte, non trascurabile, dell'articolato che tendeva ad attribuire al COCER maggiori spazi di azione di quelli che gli erano stati

concessi dal RARM. Tali spazi riguardavano, in particolare, tematiche che compaiono più volte come oggetto di contenzioso, quali la presidenza dei consigli dei delegati, la diffusione delle delibere a mezzo stampa, la rilevanza esterna della Rappresentanza Militare. Per questa opposizione della Amministrazione il Consiglio di Stato venne attivato una seconda volta dal Ministro (richiesta di parere dell'8 Agosto 1984) con la trasmissione dello schema di regolamento approvato dal COCER, accompagnato da una relazione che sindacava gli articoli imputati di uscire dai limiti propri ad un regolamento interno, secondo la linea indicata dallo stesso Consiglio di Stato nella sua precedente risoluzione. Questa volta (parere n. 1504/84, dell'11 Dicembre 1984) il massimo organo di giustizia amministrativa dello Stato concordò con le osservazioni avanzate dalla Amministrazione su diversi articoli (12 per l'esattezza) ed il testo venne, dalla stessa, rinviato al COCER per essere emendato.

La approvazione della versione definitiva del RIRM da parte del COCER avvenne in data 6 Giugno 1985 e la emanazione con D.M. 9 Ottobre 1985.

* * *

Il secondo caso di contenzioso si è verificato nel 1987 ed ha riguardato una diversa interpretazione dell'art. 14 del RARM, ove esso stabilisce che "il delegato più anziano di ciascun organo di rappresentanza assume l'incarico di presidente". La Amministrazione della Difesa infatti, equiparando l'esercizio della carica di presidente all'esercizio di una funzione di comando, riteneva doversi applicare, a parità di grado, la norma che affida la funzione all'ufficiale in spe, a prescindere dalla sua anzianità di grado. Il caso concreto si è verificato quando al vertice della sezione aeronautica del COCER si sono trovati due maggiori ed il COCER-AM (fondandosi su una precedente delibera di principio emessa dal COCER in assemblea plenaria il 26 Giugno 1987) ha deciso di nominare proprio presidente, tra i due, l'ufficiale di complemento, perchè più anziano nel grado

(delibera del 9 Luglio 1987). La risposta della Amministrazione si concretizzò nell'immediato annullamento della nomina da parte del Capo di Stato Maggiore dell'Aeronautica, e nel contemporaneo annullamento, da parte del Capo di Stato Maggiore della Difesa, della delibera 26 Giugno 1987 del COCER (lettera del 17 Luglio 1987).

La questione sollevò alcune interrogazioni parlamentari (Camera, n. 4/00285, presentata dall'on. Gasparotto, PCI, il 16 Luglio 1987; Camera, n. 4/02689, presentata dall'on. Ronchi, DP, il 16 Novembre 1987) ed articoli di stampa (Paese Sera, 25 Luglio 1987; Il Messaggero, 17 Novembre 1987; Il Giornale, 17 Novembre 1987; Il Giornale dei Militari, 20 Novembre 1987).

Il COCER-AM decise allora di inoltrare un ricorso al TAR Lazio, il quale, ravvisando evidentemente un "fumus boni iuris" nel ricorso, accolse subito la domanda di sospensione del provvedimento impugnato, avanzata in via incidentale dai ricorrenti (ordinanza n. 1306 del 16 Novembre 1987). Il procedimento, per ciò che concerne la decisione sul merito, risultava ancora pendente al 31.12.1989. Esso appariva tuttavia superato nei fatti, non soltanto per la conclusione del IV Mandato, ma anche perchè, prima della fine dello stesso, il maggiore in spe aveva maturato una anzianità superiore a quella del concorrente.

Tuttavia l'intervento della giustizia amministrativa non sembra avere risolto il problema di fondo, che verteva in realtà sul desiderio del COCER che presidenza e segreteria dell'organo fossero rese elettive (desiderio evidenziato fin da primi mandati e sostenuto anche con interventi parlamentari: vedasi, ad esempio la Mozione n. 1-00131, presentata da un gruppo di parlamentari del PDUP nel 1981) e sulla contestuale opposizione della gerarchia a tale richiesta. Le due posizioni infatti si ripresentano immutate durante la indagine conoscitiva sul funzionamento dell'istituto della rappresentanza militare iniziata dalla Camera dei Deputati nel 1988, ove il COCER ripropone la opportunità della elettività degli incarichi ed il Capo di SMD parla di "richiesta mai condivisa dal Ministero della Difesa in quanto

contrastante con i principi basilari dell'ordinamento militare, cui gli organi di rappresentanza appartengono".

* * *

Una terza occasione di confronto tra COCER ed Amministrazione della Difesa è data dalla diversa interpretazione da parte dei due organismi del divieto, sancito all'art. 37 del RARM, di divulgare il contenuto delle deliberazioni del Consiglio. La controversia esplose nel 1987, quando il COCER decise (delibera del 3 Aprile 1987) di consegnare un comunicato stampa agli organi di pubblica informazione. Immediato il richiamo del Capo di SMD (lettera del 6 Aprile stesso anno), che tuttavia sembrò venire ignorato dal Consiglio, il quale, il 9 Aprile successivo, dava mandato al proprio Comitato di Presidenza di emettere un altro comunicato stampa e, il 6 Maggio, inviava al Capo di SMD un documento a sostegno della propria facoltà di rilasciare comunicati sull'attività svolta. Poichè la controversia si era spostata sul terreno della interpretazione normativa, la Amministrazione della Difesa avanzò a questo punto (27 Maggio 1987) un quesito al Consiglio di Stato, rivolto a conoscere se, in base alla normativa vigente, fosse o meno inibita agli organi di rappresentanza la autonoma divulgazione di comunicati stampa.

Occorre osservare che il Consiglio di Stato si era in effetti già espresso, sia pure implicitamente, in proposito, quando, nella controversia sulla emanazione del RIRM, aveva richiesto la soppressione della parte di un articolo (art. 20) che parlava delle modalità di emanazione di comunicati stampa da parte del COCER (parere n. 1504/84 già citato). E, infatti, la III Sezione del Consiglio di Stato, con parere n. 833/87 del 14 Luglio 1987, confermò il divieto già espresso.

La rilevanza del problema tuttavia, evidenziata anche attraverso articoli di stampa (Paese Sera, 28.1.1985; ibidem 4.6.1988; ibidem 4.10.1988) ed interventi parlamentari (Camera, Mozione n. 1/00130, presentata da un gruppo di deputati PCI, Maggio 1981; Camera, interrogazione 3/01502, presentata da Franco

Russo, DP, il 27 Febbraio 1989) ha poi indotto il Ministro dell'epoca (on. Zanone) ad autorizzare la emissione di comuni stampa da parte del COCER, dopo approvazione da parte degli organi responsabili della Amministrazione (lettera del Gabinetto del Ministro del 16 Febbraio 1989). A tale concessione ha fatto seguito un tentativo di riconoscimento normativo che merita di essere raccontato per la singolarità del suo svolgersi. Il tentativo partì con la stesura, da parte del Ministro in carica (on. Martinazzoli, succeduto all'on. Zanone), di uno schema di decreto presidenziale che, modificando l'art. 45 del DPR 18 Luglio 1986 n. 545 e l'art. 37 del RARM, rendeva legittima la emissione di comunicati stampa da parte degli organi di rappresentanza. Su di esso si pronunciò, il 21.9.1989, il Consiglio Superiore delle Forze Armate, rendendo noto al Ministro (lettera 1050/796 del 22.9.1989) che "A conclusione di un'ampia ed articolata disamina, il Consiglio ha espresso a larga maggioranza parere contrario alla prosecuzione dell'iter legislativo del D.P.R. in esame nella sua attuale stesura". Ciò nonostante il Ministro inoltrava, in data 21.11.1989 (lettera n. 6525/D.VIII.15), lo schema di decreto al Parlamento, per il parere delle Commissioni Difesa, previsto dalla legge (art. 5 e 20 della legge 382/78). L'argomento venne trattato dapprima alla Commissione Difesa del Senato, ove il relatore di maggioranza, sen. Cappuzzo, nella seduta del 12.12.1989, parlò contro il provvedimento, chiese un approfondimento dei contenuti ed una audizione dei tre capi di stato maggiore di forza armata.

Il Sottosegretario De Carolis, presente per il Ministro, "considerata la particolarità di una situazione che fa riscontrare l'orientamento contrario del relatore su un provvedimento presentato dal Ministro della difesa...", ritenne opportuno optare per una pausa di riflessione. Alla seduta successiva, il 19.12.1989, il Ministro partecipò di persona ed esordì sostenendo la validità del provvedimento presentato; tuttavia, dopo le repliche di alcuni senatori che si pronunciarono ancora in senso contrario, dichiarò di "accogliere l'invito del relatore" e di ritirare il documento in esame, "riservandosi di valutare se ripresentarlo in seguito".

12.2. LE ALTRE TEMATICHE CONTROVERSE

L'oggetto del contendere che salta agli occhi per primo, non tanto sotto un aspetto temporale, quanto per la sua indubbia influenza su tutti i successivi modi di essere e di agire dell'organo centrale della rappresentanza militare, è la sua collocazione nell'ambito della istituzione militare e, di conseguenza, la sua rilevanza esterna. Vi è qui una posizione molto netta e decisa del vertice militare, il quale ritiene che il COCER possa collocarsi soltanto nell'ambito dello Stato Maggiore della Difesa (lettera 113/2/011306/217 datata 23.4.1987 del Capo di SMD), che esso "sia stato istituito come organismo interno e... che la situazione in atto non debba essere modificata". (Audizione del Capo di SMD da parte della commissione Difesa della Camera il 27.7.1988). Più sfumata appare la posizione del Ministro della Difesa, il quale pur osservando che il COCER non può far parte organicamente dello SMD (incontro con il COCER del 17.12.1987), ritiene che una rilevanza esterna possa essergli riconosciuta ma limitatamente alla possibilità di adire il Ministro e le commissioni parlamentari (lettera 1/53277/2.6.31/77 datata 31.10.1987 del Ministro). Opposta la visione del COCER, espressa in più occasioni, ma particolarmente nella lettera 106/CO.CE.R./ 0301 datata 3.10.1987 ed indirizzata sia al Ministro che al Capo di SMD, ove si afferma che "l'essere il COCER parte del sistema di rappresentanza quale istituto dell'ordinamento militare, non ne comporta... la collocazione nell'ambito dello Stato Maggiore della Difesa..."; infatti "il COCER è rappresentativo di tutti i militari, inclusi i membri dell'area tecnico-amministrativa e dell'area degli uffici centrali, nonchè dello stesso Gabinetto del Ministro, strutture esterne all'area tecnico operativa facente capo al Capo di SMD. Per l'insieme di quanto sopra questo Organo si colloca... a latere rispetto a tutti gli insiemi sopra richiamati, espletando funzioni di rappresentanza anche a favore dei militari ad essi preposti". Conseguenza della divergenza di opinioni sulla collocazione del

COCER (sulla quale si registrano anche interrogazioni parlamentari: on. Pollice, DP, Senato 4/01834 in data 29.6.1988) è anche la controversia su chi debba essere il suo interlocutore naturale.

Per l'organo centrale della rappresentanza non vi è dubbio che esso debba essere il Ministro (della Difesa o delle Finanze, secondo i casi): per valutare questo aspetto infatti, secondo il Consiglio, "norma primaria è quella contenuta nell'art. 9 della legge 382/78..., là dove è individuata nel Ministro della Difesa l'autorità cui sono comunicati pareri, proposte, richieste formulati dall'Organo" (lettera 106/CO.CE.R./0301 datata 3.10.1987). Il contenzioso non resta qui su un piano di dibattito normativo, ma si sposta sul terreno dei fatti, con il COCER che delibera di inoltrare le proprie conclusioni direttamente al Ministro (Del. n. 2 del 25.6.1987) ed il Capo di SMD che dichiara senza effetto la suddetta delibera (lettera 113/2/2689/217 datata 17.7.1987). Il vertice militare appare infatti sin dai primi anni su posizioni contrarie: scrive il Capo di SMD nel 1983 (incontro con il COCER del 16.2.1983) "è istituzionale che il risultato di tale attività propositiva faccia capo agli organi di comando", mentre il vertice politico può essere adito solo in seconda istanza. Immutate le posizioni quattro anni dopo, così come appaiono espresse dal Capo di SMD dell'epoca che afferma: "l'interlocutore naturale del Consiglio è il Capo di SMD al quale devono essere presentate le conclusioni cui perviene l'organo di rappresentanza" (lettera 113/2/011306/217 datata 23.4.1987).

Più morbide anche su questo tema le posizioni del Ministro, il quale, pur concordando con il Capo di SMD per la interpretazione normativa, stabilisce che le conclusioni del COCER vengano anche inviate per conoscenza al ministro competente (lettera 1/9864/2.6.31/88 datata 26.2.1988), e intensifica il ritmo degli incontri diretti, portandoli ad una frequenza bimestrale (lettera 1/07315/2.6.31/89 del 14.2.1989). Tuttavia gli incontri con quello che il COCER considera il suo "interlocutore naturale" non sembrano sortire gli effetti voluti, visto che in sede di audizione presso la Commissione Difesa della Camera (12.5.1988), il

rappresentante del Consiglio dichiara che gli incontri con il capo del dicastero sono ridotti a "mera formalità", perchè il Ministro rimane "avviluppato, nella sua azione politica, dal rapporto con la gerarchia istituzionale, che ha fatto prevalere il proprio pensiero".

Vi è controversia anche sui poteri del COCER. Dopo che una risoluzione parlamentare (Camera n. 6-00097, del 12.1.1982) aveva invitato il Ministro a consultare "il COCER sui principali schemi di legge e provvedimenti nelle materie di competenza", il Consiglio manifestò la sua delusione affermando, genericamente di sentirsi spesso scavalcato dal Ministro e dal Parlamento, con particolari riferimenti ad alcuni casi concreti quali l'inoltro alla Commissione Difesa del Senato di uno schema di D.M. concernente le procedure ed i punteggi per l'avanzamento a scelta degli ufficiali senza parere dell'organo di rappresentanza (citato nel resoconto dell'incontro con il Ministro del 17.12.1987); o, ancora, la necessità, da parte del COCER, di richiedere esplicitamente per esame testi normativi già avviati lungo l'iter di approvazione (ad es. richiesta del testo di un D.L. predisposto sul trattamento economico del personale - telegramma del 10.3.1987 -; richiesta del progetto aggiornato della "legge quadro" - incontro con il Ministro del 23.2.1988). Questo senso di esclusione in alcune trattative sulle materie di interesse trova anche espressione nel dibattito parlamentare (vedasi, ad esempio, seduta della Camera del 22.1.1982, intervento dell'on. Baracetti).

Di fatto l'organo centrale della rappresentanza comincia, a partire dalla metà degli anni '80, a chiedere con sempre maggiore insistenza la attribuzione di un ruolo negoziale (vedasi, ad esempio, quanto ripetutamente affermato da più di un delegato, in occasione delle audizioni presso la Camera del 12.5.1988 e del 1.6.1988), sostenendo questa richiesta anche con interrogazioni parlamentari (O.d.G. Senato n. 0/0471, datato 14.10.1987. Pecchioli e altri, PCI; O.d.G. Camera n. 0/3197, datato 19.10.1988, Palmieri e altri, PCI). Contraria la gerarchia che, nell'audizione del Capo di SMD alla Camera del 25.1.1989,

esprime il timore che l'attribuzione del ruolo negoziale porti la rappresentanza militare a perseguire "i propri scopi con tutti i mezzi necessari ricorrendo, eventualmente, all'opinione pubblica o ai partiti politici. Da ciò deriverebbe un'altra conseguenza che deve essere presa in esame in quanto in base alla normativa vigente le forze armate devono rimanere apartitiche".

La citazione, a campione, di un certo numero di tematiche controverse, sembra delineare una conflittualità di fondo tra vertice militare e organo centrale della rappresentanza, e ciò malgrado l'affermazione di un Capo di SMD dei primi anni di esperienza della rappresentanza, che "la catena gerarchica non è e non può essere considerata come controparte: se proprio si volesse cercarne una, questa non potrebbe essere che Governo e Parlamento" (incontro Capo di SMD - COCER del 16.2.1983).

Una indagine, anche qui per campione, dei rapporti COCER - gerarchia conferma questa impressione. Da parte della rappresentanza le denunce più precise appaiono nella "relazione sullo stato della rappresentanza militare" presentata dal COCER in sede di audizione presso la Camera dei Deputati, il 12.5.1988 e nei successivi interventi dei delegati. In essi si legge: "a dieci anni dall'entrata in vigore della legge... il COCER si vede costretto ad adire il Parlamento per denunciare le pesanti ostruzioni messe in atto dalle burocrazie militari, allo scopo di bloccare lo sviluppo democratico e l'inserimento sociale di militari nel tessuto vivo del paese". "Le proposte della rappresentanza militare trovano ancora scarso ascolto o addirittura opposizione attiva e/o passiva da parte della struttura gerarchica militare, dal minimo al massimo livello". "I vertici militari si sono sempre opposti al processo di democratizzazione... abbiamo subito atti autoritari che possono essere visti come il tentativo di trasformare gli istituti della rappresentanza in organi che ricevono ordini dal comando". E ancora nella successiva audizione del 24.1.1989, si parla di incontri tra delegati del COCER e rappresentanti dello SMD, dai quali "non è scaturito quell'esito positivo che si augurava ed attendeva, perchè COCER e SMD continuano a dare interpretazioni diverse alle regole".

Da parte della gerarchia militare già nel 1983 il Capo di SMD lamenta "il continuo e talvolta esasperante richiamo alla normativa cui si è dovuto ricorrere, a fronte delle spinte centrifughe, tendenti ad ottenere ciò che la legge non consente, manifestatesi nello svolgimento dell'attività propositiva e consultiva" (incontro con il COCER del 16.2.1983). Più in esteso il Capo di SMD in carica, nella audizione presso la Camera dei Deputati del 27.7.1988, parla di "forte contrapposizione tra i punti di vista della gerarchia e della rappresentanza", denuncia una "insofferenza degli organi di rappresentanza a discutere con le autorità militari e, soprattutto, con gli organi di staff", accusa la rappresentanza di un "eccessivo assemblearismo, oltre al massimalismo ed alla ideologizzazione dei problemi, che si tramutano nell'incapacità di comprendere i punti di vista della gerarchia..." ed ancora denuncia "l'esasperata conflittualità e le tendenziose esagerazioni che traspaiono da alcuni documenti (e) indicano, inoltre, lo sforzo di oggettivare una determinata immagine della controparte". Sulla impostazione generale infine dell'azione dei delegati, il Capo di SMD afferma che "la non accettazione dei limiti e dei vincoli imposti dalla legge all'esercizio dei diritti individuali, con una oscillazione incoerente fra il considerarsi comuni cittadini ed il pretendere una specificità della propria condizione di militari, a seconda delle opportunità, rappresenta una incoerenza di impostazione". Valutazioni confermate l'anno successivo (audizione del 25.1.1989) con affermazioni come: "Per quanto riguarda le eventuali contrapposizioni tra la gerarchia e la rappresentanza, devo dire che esse sussistono tuttora, e personalmente non sono stato in grado di risanarle, nonostante mi stia muovendo in tal senso da almeno otto mesi". E, ancora "E ciò mi induce a pensare che la contrapposizione sia anche voluta, non solo inevitabile a causa di idee diverse, proprio per sminuire la funzione della rappresentanza, non più intesa come collaboratore, ma come un'entità estranea, la quale formula proposte completamente indipendenti rispetto a quelle avanzate dall'amministrazione".

Tale conflittualità, oggetto anche di numerosi interventi parla-

mentari (Camera, Mozione n. 1/00130 del 3.5.1981; Camera, interrogazione n. 5/00277 del 12.11.1987; ibidem n. 3/00858 del 20.6.1988; ibidem n. 2/00492 del 9.2.1989; ibidem n. 3/01479, stessa data; ibidem n. 2/00496 del 13.2.1989; ibidem n. 3/01502 del 27.2.1989) sembra in crescita nel più recente periodo, come si può rilevare sia dalle dichiarazioni dello stesso Capo di SMD (audizione del 25.1.1989 citata), sia da altri fatti concreti, quali la dura presa di posizione del COCER-CC con il documento inviato il 2.2.1989 al Ministro, la successiva denuncia dell'intera sezione, il successivo 8 febbraio, alla procura militare della Repubblica da parte del Comandante Generale dell'Arma.

Nello stesso senso sembra si debba leggere un recentissimo episodio, quando, di fronte ad una protesta, che è apparsa spontanea, della base degli ufficiali e dei sottufficiali per il rinnovo del contratto di lavoro (primi di marzo 1990), il Capo di Stato Maggiore (dell'esercito, ma già designato per la Difesa), ha preso, in un discorso pubblico (Napoli, 5 marzo), decisamente le parti dei protestatari, mentre il COCER si è, anch'esso pubblicamente, dissociato dalla manifestazione di protesta. Sembra qui essersi verificata dunque ancora una contrapposizione tra gerarchia e rappresentanza, ma questa volta a parti rovesciate.

CAPITOLO 13

SONDAGGIO DI OPINIONE SULLA RAPPRESENTANZA MILITARE

13.1.1. L'UNIVERSO INDAGATO ED IL CAMPIONE.

L'universo indagato dalla presente ricerca è costituito dal personale militare di ogni grado, categoria e posizione di status delle tre forze armate. Non è ricompreso il personale militare facente parte dei corpi con funzioni di polizia, e cioè Carabinieri e Guardia di Finanza. La esclusione è stata voluta dalla committenza in ragione dei tempi tecnici, che si sarebbero sensibilmente allungati. La esclusione è stata accettata dal gruppo di ricerca, nella consapevolezza - emersa d'altronde anche in altri settori della presente ricerca - che le tre forze armate costituiscono un universo sufficientemente omogeneo per meritare e richiedere una ricerca a se stante, mentre il personale appartenente alle forze di polizia presenta un insieme di peculiarità ed esigenze che richiedono una indagine, almeno in parte, autonoma: ciò non toglie che il gruppo di ricerca auspichi che anche questa ulteriore indagine possa essere pianificata ed effettuata, in un tempo successivo.

Avendo a che fare con una popolazione piuttosto disomogenea rispetto alla sua partizione in categorie significative per la ricerca (le categorie in cui è stato suddiviso dal RARM il personale ai fini della Rappresentanza Militare), si è optato per un campionamento stratificato non proporzionale tra le categorie, ma proporzionale per forza armata all'interno di ciascuna di esse. Tenendo conto delle procedure solitamente impiegate, si è determinata la numerosità del campione sulla base dei seguenti

parametri: probabilità 0,5; intervallo di confidenza del 95%: precisione $\pm 5\%$. Si è così verificato che la numerosità da attribuire a ciascuna categoria era inferiore alle 400 unità: di conseguenza si è ritenuto di puntare su una ampiezza campionaria di 400 unità per ciascuna delle 5 categorie in cui è suddiviso il personale.

Il campione ottimale è risultato così di 2000 unità, a fronte di un universo di 330.605 unità.

Problemi di costi, di tempi e di numerosità del campione determinato, hanno fatto optare per una somministrazione del questionario a mezzo posta: ciò anche sulla base della considerazione che ci si rivolgeva ad una popolazione sufficientemente informata sulla tematica oggetto del sondaggio.

Tenuto conto dei normali tassi di risposta, si è deciso il raddoppio del numero dei questionari da inviare rispetto alla numerosità del campione ritenuto ottimale, ovviamente rispettando la ripartizione per categorie.

Trattandosi di un campione stratificato, l'estrazione è stata effettuata, dai tre Stati Maggiori, categoria per categoria e per forza armata, attingendo agli elenchi del personale immessi in memoria nei rispettivi centri di elaborazione dati, sulla base di una sequenza di numeri casuali, fornita dal gruppo di ricerca.

Sono stati così inviati 3992 questionari, ripartiti come nella tabella A2 allegata: di essi 2971 (pari al 74%) sono rientrati entro la data limite fissata. Tra questi, n. 698 sono stati restituiti in bianco dai Comandi, in quanto non consegnati agli interessati per i motivi di cui alla tabella B allegata. Dei 2283 questionari restituiti dai destinatari, 108 sono risultati non utilizzabili perchè non compilati (105) o compilati in modo del tutto improprio (3). Il campione utile ai fini del sondaggio è risultato quindi di 2175 unità: numerosità complessiva superiore a quella desiderata per un campione ottimale. Diversa è la valutazione se si esamina il tasso di rispondenza per categoria e per forza armata: scorrendo la tabella A2 allegata infatti si rileva che il tasso di risposta della cat. C (volontari) è sensibilmente inferiore alla numerosità del campione desiderata. Tuttavia, considerando sia la larghezza con

la quale era stata determinata la numerosità ottimale del campione particolarmente per le cat. C e D (vedasi Tab. A1), sia la natura del personale della categoria C per le tre forze armate - status transitorio per molti: assai diverso sarebbe stato il discorso per il personale dei corpi di polizia, non ricompreso nel presente sondaggio - il gruppo di ricerca ritiene che i 276 rispondenti della categoria C possano costituire un insieme sufficientemente rappresentativo anche di tale categoria.

La somministrazione del questionario è avvenuta con modalità tali da assicurare il segreto statistico e da fornire ai rispondenti serie garanzie sull'anonimato dei compilatori. Tuttavia, come si vedrà meglio in sede di esame delle osservazioni stilate da alcuni rispondenti in calce ai questionari, si è avvertito da parte di alcuni un residuo timore che si volesse e si potesse, attraverso il questionario, risalire alla identificazione del compilatore. Questo timore potrebbe spiegare anche le 105 schede restituite bianche dagli interessati.

13.1.2. IL QUESTIONARIO E IL TRATTAMENTO DEI DATI.

Per il sondaggio è stato predisposto un questionario strutturato a schema per lo più chiuso: solo 3 domande aperte su 52 (stampato del questionario in allegato C). Il questionario è stato redatto tenendo conto di diversi ordini di problemi inerenti la somministrazione e principalmente:

a. la base della popolazione interessata al sondaggio è numerosa e fortemente differenziata, sia come origine socioculturale, sia come categorie;

b. l'invio tramite posta e la conseguente redazione autonoma del questionario poteva comportare una sensibile aliquota di mancate restituzioni, scoraggiamento di fronte alla mancata comprensione dell'insieme delle domande, possibilità di errori nella comprensione di singole domande.

Si è ritenuto di affrontare questi problemi limitando la lunghezza

complessiva del questionario, suddividendolo in due parti, la prima dedicata al sondaggio vero e proprio (33 domande), la seconda a dati statistico-anagrafici. Le domande della prima parte sono state studiate in modo da evitare dubbi o errori di interpretazione e da semplificare le modalità di risposta: solo 3 domande, come già detto sono state lasciate a risposta aperta.

L'esame complessivo dei questionari restituiti compilati ha confermato una buona comprensione delle domande poste. In calce al questionario è stato inserito uno spazio dedicato alle "osservazioni": di esso ha fruito il 10.4% dei rispondenti.

I dati dei questionari, dopo la codifica delle risposte e la immissione in calcolatore, sono stati elaborati mediante il calcolo delle frequenze di risposta alle singole domande, sia come frequenze assolute che disaggregate per forza armata e per categoria. Si è provveduto inoltre ad esplorare ulteriormente l'insieme dei dati attraverso una fitta serie di incroci, riportando in tabelle quelli che sono apparsi significativi (metodo delle frequenze condizionate).

La presentazione delle tabelle ed il testo a commento sono stati effettuati - e vengono riportati di seguito - secondo la seguente partizione per aree tematiche, aree che rappresentavano gli obiettivi di ricerca:

- comportamento elettorale
- opinioni e giudizi sulla Rappresentanza e il suo operato
- valutazioni sulle azioni a sostegno delle richieste della Rappresentanza
- propensione ad una eventuale sindacalizzazione
- valutazioni su alcune ipotesi di modifica normativa
- dati statistico-anagrafici del campione.

TABELLA A1

RAPPORTO NUMEROSITA' DEL CAMPIONE - NUMEROSITA' DELL'UNIVERSO
PER CATEGORIA E FORZA ARMATA.

		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E	TOTALE
E.I.	Campione	460	293	332	570	633	2.288
	Universo	13.090	27.997	3.222	4.587	168.711	217.607
	Percent.	3.5 %	1.0 %	10.3 %	12.4 %	0.4 %	1.1 %
M.M.	Campione	124	189	327	98	64	802
	Universo	4.308	15.497	3.043	788	21.425	45.061
	Percent.	2.9 %	1.2 %	10.7 %	12.4 %	0.3 %	1.8 %
A.M.	Campione	208	318	123	83	100	832
	Universo	6.608	34.768	1.133	642	24.786	67.937
	Percent.	3.1 %	0.9 %	10.9 %	12.9 %	0.4 %	1.2 %
TOTALE	Campione	792	800	782	751	797	3.992
	Universo	23.736	78.262	7.398	6.017	214.922	330.605
	Percent.	3.3 %	1.0 %	10.6 %	12.5 %	0.4 %	1.2 %

TABELLA A2

CONFRONTO TRA QUESTIONARI INVIATI E QUESTIONARI UTILI
PER CATEGORIA E FORZA ARMATA.

		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E	S.I.C.	TOTALE
E.I.	Inviati	460	293	332	570	633	-	2.288
	Utili	314	192	112	208	223	26	1.075
	Perc.	68.3 %	65.5 %	33.7 %	36.5 %	35.2 %	-	47.0 %
M.M.	Inviati	124	189	327	98	64	-	802
	Utili	95	122	100	40	40	6	403
	Perc.	76.6 %	64.6 %	30.6 %	40.8 %	62.5 %	-	50.2 %
A.M.	Inviati	208	318	123	83	100	-	832
	Utili	113	235	37	51	37	8	481
	Perc.	54.3 %	73.9 %	30.1 %	61.4 %	37.0 %	-	57.8 %
S.I. F.A.	Inviati	-	-	-	-	-	-	-
	Utili	15	36	27	15	24	99	216
	Perc.	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	Inviati	792	800	782	751	797	-	3.992
	Utili	537	585	276	314	324	139	2.175
	Perc.	67.8 %	73.1 %	35.3 %	41.8 %	40.7 %	-	54.5 %

Note: S.I.C. = Questionari restituiti senza indicazione di categoria.
S.I.F.A. = Questionari restituiti senza indicazione di Forza Armata

TABELLA A3

PERCENTUALI DI RISPOSTE PER GRADO (Cat. A e B)

Grado	Questionari inviati	Questionari compilati	Percentuale
GENERALE (o corrispondente)	16	8	50.0 %
COLONNELLO (o corrispondente)	55	36	65.4 %
TEN. COL. O MAGGIORE (o corrispondente)	272	170	62.5 %
CAPITANO (o corrispondente)	195	115	59.0 %
TENENTE O S. TENENTE (o corrispondente)	227	180	79.3 %
MARESCIALLO (o corrispondente)	413	242	58.5 %
SERGEANTE MAGGIORE (o corrispondente)	257	167	64.9 %
SERGEANTE (o corrispondente)	191	121	63.4 %

Note: Tabella realizzata su coloro che hanno indicato nel questionario il grado ricoperto.

TABELLA B

QUESTIONARI RESTITUITI IN BIANCO DAI COMANDI
PERCHE' NON PUTUTI CONSEGNARE AGLI INTERESSATI.

MOTIVI	NUMERO	PERCENTUALI
TRASFERITI	262	37.5 %
CONGEDATI	196	28.1 %
CONVALESCENZA	20	2.8 %
SCONOSCIUTI	140	20.0 %
PROSCIOLTI	13	1.8 %
RIFORMATI	9	1.3 %
MISSIONE	30	4.3 %
LICENZA	27	3.8 %
SMARRITE (SCHEDE)	2	0.3 %
DECEDUTI	1	0.1 %
TOTALE	698	100.0 %

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO

Il questionario è rigorosamente anonimo. I dati raccolti sono protetti da segreto statistico, e per nessuna ragione verranno utilizzati altrimenti che per gli scopi della ricerca.

Si prega di leggere con attenzione queste istruzioni prima di iniziare la compilazione del questionario.

Norme generali:

Le risposte prescelte vanno indicate come segue:

per tutte le domande ove non è altrimenti indicato, segnare con una 'X' il numero di codice corrispondente alla risposta prescelta. Esempio: domanda 1, se la risposta scelta è la numero 5, segnare una 'X' sopra il n. 5 a sinistra della risposta.

Ove non è indicato diversamente, segnare UNA SOLA RISPOSTA per ciascuna domanda.

PER NESSUNA RAGIONE SCRIVERE O FARE SEGNI SUI NUMERI SOTTOSTANTI ALLE LINEE ALLA DESTRA DI CIASCUNA DOMANDA.

Norme particolari:

Per le domande definite 'aperte', scrivere in poche parole il proprio pensiero sulle righe destinate sotto la domanda corrispondente.

Domanda 16: riportare il numero corrispondente al motivo scelto sulla linea relativa al livello di importanza a cui si vuole collocare quel motivo, partendo dal livello 1° (il primo in ordine di importanza) e andando in ordine decrescente fino al livello 5°.

Domanda 17: come per la precedente.

Domanda 18: segnare con una 'X' il numero (1, 2, 3, 4, 5) corrispondente al grado di soddisfazione (molto, abbastanza, ecc.) per ciascuna materia dal n. 1 al n. 8.

Domande da 34 a 41: scrivere sulla riga la risposta corrispondente.

Domande 47 e 49: non compilare.

Domanda 50: Accademie Militari e Scuole di Guerra vanno indicate, se del caso, oltre al titolo di studio 'civile' conseguito per ultimo.

Domanda 51: indicare il compito attualmente svolto (mansione, tipo di attività).

Domanda 52: indicare i prevalenti tipi di attività svolti dal momento di ingresso nelle Forze Armate. Fino a tre tipi di attività.

Domanda 53: segnare sulla linea tratteggiata corrispondente a ciascun genitore i numeri di codice relativo alla professione svolta. Se attualmente pensionati o defunti, segnare l'attività prevalentemente svolta nel corso della vita attiva.

Dove compare la voce ALTRO, se prescelta, specificare la risposta.

Eventuali osservazioni saranno molto gradite. Servirsi dell'apposito spazio.

Grazie della collaborazione.

RICERCA SUGLI ORGANI DI RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE MILITARE

Questionario n. (non compilare) 1 2 3 4 5 6

1) Da quando è in servizio, ha partecipato alle votazioni per gli organi della Rappresentanza Militare:

1. Sempre
2. Tutte le volte meno una
3. Tutte le volte meno due
4. Tutte le volte meno tre
5. Mai

7

2) Se non ha risposto 1. alla domanda 1., perché?

1. Non credo a questo tipo di organismo
2. Sono deluso dall'operato della rappresentanza militare
3. Ero impossibilitato a partecipare
4. Altri motivi (specificare)

8

3) Si è presentato candidato a livello Cobar in qualche mandato?

1. Sì
2. No

9

4) È stato eletto membro di un Cobar?

1. Mai
2. Sì, una volta
3. Sì, due volte
4. Sì, tre volte

10

5) Si è candidato a livello di Coir?

1. Mai
2. Sì, una volta
3. Sì, più di una volta

11

6) È stato eletto a livello Coir?

1. Mai
2. Sì, una volta

3. Si, due volte 12
4. Si, tre volte
- 7) Se candidato, come ha svolto la sua campagna elettorale?
1. Mediante volantino 13
2. Nelle apposite e previste riunioni
3. In altri modi (specificare) 14
-
- 8) Le è capitato di sostenere in qualche modo la candidatura di qualche collega a livello Cobar, Coir o Cocer?
1. Si
2. No 15
- 9) Se sì, come?
- aperta _____
_____ 16

-
- 10) Se eletto in un Coir, si è dimesso dal Cobar?
1. Si
2. No 17
- 11) Se dovesse descrivere la Rappresentanza Militare a persone esterne alle Forze Armate, quale definizione impiegherebbe?
1. È l'organo interno all'istituzione militare, collaborativo della catena di comando
2. È l'organo di partecipazione del personale militare al miglioramento dell'istituzione 18
3. È l'organo che si occupa degli interessi del personale militare
4. È il sindacato dei militari
5. Altro (specificare)
-
- 12) Pensa che i problemi del personale militare vadano affrontati:
1. Individualmente, facendo ricorso ai propri Comandanti
2. Dai Comandi militari centrali, di iniziativa, nei confronti dei politici
3. Dai Comandi militari centrali, in collaborazione con la Rappresentanza Militare

4. Dalla Rappresentanza Militare, nei modi oggi previsti dalle norme
5. Rivolgendosi a partiti o associazioni 19
- 13) Se ha risposto 5. alla domanda 12., eventualmente attraverso quali forme?
1. Partecipando all'attività politica di un partito
 2. Iscrivendosi ad un partito
 3. Iscrivendosi ad una associazione sindacale 20
 4. Costituendo una associazione professionale o sindacale specifica per il personale militare
- 14) Come valuta la forma di rappresentanza dei militari realizzata in Italia?
1. Pienamente adeguata
 2. Parzialmente adeguata
 3. Parzialmente inadeguata 21
 4. Completamente inadeguata
- 15) Nei mandati già conclusi, come giudica l'operato della Rappresentanza Militare?
1. Adeguato alle necessità del personale
 2. Insufficiente rispetto alle necessità del personale 22
 3. Adeguato o inadeguato, a seconda del mandato
 4. Altro (specificare)
-
- 16) Se non ha risposto 1. alla domanda 15., per quale motivo?
1. Impreparazione ed inesperienza dei membri eletti 23
 2. Disinteresse dei vertici militari 24
 3. Disinteresse dei vertici politici 25
 4. Ostilità dei vertici militari 26
 5. Disinteresse dell'opinione pubblica 27

(Ordinare in scala riportando nella graduatoria sottoindicata il numero corrispondente al motivo, secondo il livello di importanza attribuito. Es. se il motivo 1. Impreparazione ed inesperienza... è ritenuto di livello 1° (il più importante), scrivere 1 sulla linea 1°, se il motivo 3. viene subito dopo scrivere 3 sulla linea 2°, e così via).

Graduatoria: 1°
2°
3°
4°
5°

- 17) Ecco alcune materie oggetto di tutela da parte degli organismi di rappresentanza. Ordini in scala di importanza le materie sottoelencate:

1. Normativa sulla Rappresentanza	28
2. Status giuridico	29
3. Trattamento economico	30
4. Trattamento previdenziale	31
5. Assistenza sanitaria	32
6. Promozione socio-culturale	33
7. Tutela morale e giuridica	34
8. Alloggi	35

(Ordinare in scala riportando nella graduatoria sottoindicata il numero corrispondente alla materia secondo il livello di importanza attribuito. Es. se la materia 1. "Normativa sulla Rappresentanza" è ritenuta di livello 1° (la più importante), scrivere 1 sulla linea 1°, se la materia 3. viene subito dopo, allora scrivere 3 sulla linea 2°, e così via).

Graduatoria: 1°
2°
3°
4°
5°
6°
7°
8°

- 18) Considerando la lista precedente, può dire per ciascuna materia quanto è soddisfatto del modo con cui viene tutelata?

	molto	abba-	poco	per	non	
		stanza		nulla	so	
1. Normativa sulla Rappresentanza	1	2	3	4	5	36
2. Status giuridico	1	2	3	4	5	37
3. Trattamento economico	1	2	3	4	5	38
4. Trattamento previdenziale	1	2	3	4	5	39
5. Assistenza sanitaria	1	2	3	4	5	40
6. Promozione socio-culturale	1	2	3	4	5	41
7. Tutela morale e giuridica	1	2	3	4	5	42
8. Alloggi	1	2	3	4	5	43

- 19) Complessivamente, Le sembra che l'attività degli Organi di Rappresentanza sia stata:

1. Troppo poco incisiva e decisa
2. Giustamente incisiva e decisa 44
3. Troppo insistente e tale da screditare l'immagine dell'istituzione militare

4. Nociva nei confronti della disciplina militare e della funzione gerarchica
5. Non so

20) Definirebbe tale attività:

1. Costante e coerente con le esigenze della base
2. Saltuaria ed estemporanea
3. Timorosa di generare scontento nei vertici 45
4. Staccata dalle reali esigenze e richieste della base
5. Vincolata da impacci normativi

21) Quali sono, a suo parere, le azioni più adeguate tra quelle effettivamente utilizzate dalla Rappresentanza Militare per sostenere le proprie richieste? (max due scelte)

1. Richieste di incontro con il Ministro
 2. Richieste di incontri con le Commissioni parlamentari competenti 46
 3. Divulgazione tramite stampa delle richieste presentate dal Cocer
 4. Altre (specificare quali) 47
-
-

22) Quali sono a suo parere le azioni meno adeguate alla figura del militare? (max due scelte)

1. Richieste di incontro con il Ministro
 2. Richieste di incontri con le Commissioni parlamentari competenti 48
 3. Divulgazione tramite stampa delle richieste presentate dal Cocer
 4. Altre (specificare quali) 49
-
-

23) Ha partecipato personalmente a qualcuna di queste azioni?

1. Sì
2. No
3. Non risponde 50

24) Se ha risposto No alla domanda precedente, per quale motivo?

1. Mi è stato impossibile
2. Lo ritengo contrario alle norme vigenti
3. Lo ritengo contrario al codice etico 51

4. Per timore di sanzioni
5. Altro (specificare)

- 25) Quali sono a suo parere le azioni che dovrebbero venire utilizzate da parte degli Organi di Rappresentanza per sostenere le proprie richieste? (max due forme)

aperta

 52

 53

- 26) Qualora possibile, aderirebbe ad un sindacato vero e proprio?

1. Certamente si
 2. Probabilmente si
 3. Probabilmente no
 4. Certamente no
- 54

- 27) Se sì, a quale?

aperta

 55

- 28) È soddisfatto del livello di informazione che la base ottiene sulle attività degli organi di Rappresentanza ai diversi livelli?

1. Pienamente soddisfatto
 2. Parzialmente soddisfatto
 3. Parzialmente insoddisfatto
 4. Pienamente insoddisfatto
- 56

- 29) Il livello di informazione fornito dai giornali e dalla televisione all'opinione pubblica sulle attività della Rappresentanza Militare Le sembra:

1. Perfettamente adeguato
 2. Non completamente adeguato
 3. Parzialmente inadeguato
 4. Completamente inadeguato
- 57

- 30) Ritene che la rappresentanza degli interessi del personale debba

essere esercitata, a livello Cocer, separatamente per ogni categoria, salvo che per gli argomenti di interesse generale?

1. Sì
2. No 58

31) Ritiene che possa essere data al Cocer, per legge, la facoltà di negoziare le questioni di interesse del personale? Indichi a quale delle seguenti ipotesi è favorevole:

1. Nessuna funzione negoziale venga attribuita al Cocer
2. Vengano attribuite funzioni negoziali, ma attribuendole esclusivamente ai rappresentanti della categoria interessata (salvo per gli argomenti di carattere generale)
3. Vengano attribuite funzioni negoziali, ma distinguendole per il personale in servizio permanente e per il personale in servizio di leva
4. Vengano attribuite funzioni negoziali al Cocer nella sua configurazione attuale 59

32) Ritiene che sarebbe opportuna una modifica della legge attuale che consenta la rieleggibilità dei delegati?
Lei è:

1. Favorevole
2. Contrario 60

33) Ritiene sia opportuno abolire la norma regolamentare che impedisce al Cocer di emettere direttamente propri comunicati stampa? Lei ritiene che tale norma dovesse essere:

1. Conservata
2. Abolita 61

34) Grado 62

35) Età 63

36) Forza Armata 64

37) Ruolo 65

38) Stato Giuridico 66

39) Arma 67

40) Specialità 68

41) Specializzazione
(Eventuale) 69

- 42) Categoria (rispetto agli Organi di Rappresentanza, ai sensi dell'art. 3 del R.A.M.):
1. A (ufficiali)
 2. B (sottufficiali) 70
 3. C (volontari)
 4. D (ufficiali di complemento 1° nomina)
 5. E (militari graduati di truppa in servizio di leva)
- 43) Stato civile:
1. Celibe
 2. Coniugato 71
 3. Coniugato con figli a carico
 4. Vedovo/separato/divorziato
- 44) Se coniugato, indicare la professione del coniuge:
1. Casalinga
 2. Impiegata
 3. Insegnante 72
 4. Professionista
 5. Lavoro autonomo (commercio, artigianato)
 6. Operaia
 7. In pensione
 8. Altro (specificare)
-
- 45) L'abitazione in cui vive è:
- (compilare solo se appartenenti alle cat. A, B, C e D)
1. Demaniale
 2. In affitto 73
 3. In proprietà
 4. Altro (specificare)
-
-
- 46) Luogo di nascita: Regione: 74
1. Capoluogo di regione
 2. Capoluogo di provincia
 3. Città (da 30.000 ab. ed oltre) 75
 4. Villaggio/Paese (al di sotto di 30.000 ab.)

- 47) Area socio-economica di nascita: (non compilare)
1. Industriale/centrale
 2. Industriale/periferica 76
 3. Rurale avanzata
 4. Rurale arretrata
- 48) Luogo di residenza attuale: Regione: 77
1. Capoluogo di regione
 2. Capoluogo di provincia 78
 3. Città (da 30.000 ab. ed oltre)
 4. Villaggio/Paese (al di sotto di 30.000 ab.)
- 49) Area socio-economica di residenza attuale: (non compilare)
1. Industriale/centrale
 2. Industriale/periferica 79
 3. Rurale avanzata
 4. Rurale arretrata
- 50) Titolo di studio (ultimo conseguito):
1. Licenza elementare
 2. Licenza media
 3. Diploma professionale (triennale e simili) 80
 4. Maturità (classica, scientifica, magistrale, tecnica, periti, ecc.)
 5. Laurea ed eventuali specializzazioni 81
 6. Accademia Militare
 7. Scuola di guerra
- (accademie e scuole di guerra vanno indicate, se del caso, oltre il titolo di studio ultimo conseguito)
- 51) Attività di servizio che svolge attualmente:
1. Attività operativa
 2. Attività addestrativa e formativa
 3. Attività didattica presso una Scuola Militare 82
 4. Attività burocratica
 5. Attività amministrativa e finanziaria
 6. Attività di ricerca e studio
 7. Attività di collegamento con Forze Armate di altri Paesi
 8. Attività informativa
 9. Attività specialistica implicante conoscenze professionali di tipo civile (medicina, informatica, meccanica, elettronica, ecc.)
 10. Altro (specificare)

52) Attività svolte da quando è in servizio (fino a tre):

- | | |
|--|----|
| 1. Attività operativa | |
| 2. Attività addestrativa | 83 |
| 3. Attività didattica presso una scuola militare | |
| 4. Attività burocratica | 84 |
| 5. Attività amministrativa e finanziaria | |
| 6. Attività di ricerca e studio | 85 |
| 7. Attività di collegamento con Forze Armate di altri paesi | |
| 8. Attività informativa | |
| 9. Attività specialistica implicante conoscenze professionali di tipo civile (medicina, informatica, meccanica, elettronica, ecc.) | |
| 10. Altro (specificare) | |
-
-

53) Professione dei genitori (qualora in pensione specificare la professione precedente):

- | | PADRE | MADRE |
|---|-------|-------|
| 1. Affittuario agricolo | | 86 87 |
| 2. Artigiano | | |
| 3. Commerciante | | |
| 4. Impiegato | | |
| 5. Industriale imprenditore | | 88 89 |
| 6. Insegnante | | |
| 7. Libero professionista | | |
| 8. Ufficiale | | |
| 9. Sottufficiale (*) | | |
| 10. Operaio | | |
| 11. Piccolo commerciante | | |
| 12. Professionista dipendente da una Pubblica Amministrazione | | |
| 13. Professionista dipendente da una impresa privata | | |
| 14. Proprietario terriero | | |
| 15. Casalinga | | |
| 16. Altro (specificare) | | |
-
-

(*) Compresi i militari di Truppa dell'arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza

Osservazioni: _____

13.2. AREE DI RICERCA

13.2.1. ANALISI DEL COMPORTAMENTO ELETTORALE

Le risultanze del sondaggio confermano i dati statistici già noti sull'alto tasso di partecipazione alle elezioni per la R.M. (Tab. 1a). Tra coloro che dichiarano di non aver mai partecipato ad alcuna votazione si nota una certa prevalenza delle categorie B e C, in particolare per la M.M. e la A.M. (Tab. 1b). Le motivazioni per la mancata partecipazione (Tab. 2a) vertono prevalentemente (68%) sull'impossibilità di partecipare: circa il 20% degli assenti al voto però imputa tale assenza a sfiducia o delusione verso l'organismo rappresentativo. La delusione per l'operato della R.M. appare particolarmente rilevante (Tab. 2b) per i non votanti della categoria B (21,7%) e C (23,3%), con una particolare accentuazione per i sottufficiali della M.M. (43,8%). La impossibilità di partecipare motiva invece la maggior parte delle assenze al voto degli ufficiali, sia in s.p. o trattenuti (79,2%), sia di cpl. in servizio di l' nomina (80,5%).

Rispetto alla base indagata, il 15% risulta essersi presentato candidato a livello Cobar, mentre tra gli eletti al Cobar il 13% si è presentato candidato ai Coir. Disaggregando questi ultimi per Forza Armata (Tab. 3), si nota una maggior propensione dei rappresentanti della M.M. a candidarsi per il livello superiore (quasi il 50% degli eletti COBAR che si sono presentati candidati per il COIR risultano essere della M.M.: le percentuali sono invece del 28% per l'E.I. e del 22% per la A.M.).

Una indagine sulle frequenze condizionate (Tab. 4) indica che gli eletti ai COBAR rispecchiano, in linea di massima, la distribuzione per aree geografiche di nascite della base dei rispondenti. Essi costituiscono cioè, per questo aspetto, una rappresentanza fedele della popolazione indagata. Diverso è il discorso per gli eletti ai COIR, ove si nota una netta prevalenza dei nati nell'Italia Meridionale (47,3%, contro il 35% della base). Per questo, come per gli ulteriori dati riguardanti gli eletti ai COIR, occorre però considerare che il numero di tali delegati rientrati casualmente nel campione (il campione era basato su altri aspetti della popolazione indagata) non è sufficientemente ampio da poter escludere una certa arbitrarietà in qualche risultato.

Per quanto concerne il titolo di studio, il livello medio degli eletti ai COBAR si presenta più elevato rispetto a quello della base rappresentata (51,5% con diploma di maturità, rispetto al 42,5% della base; 19,1% di laureati, contro il 12,6% della base).

Per ciò che concerne gli eletti della categoria A appaiono sottorappresentati gli ufficiali che hanno frequentato la Scuola di Guerra (20% contro il 23,1% della base).

Tra gli eletti ai COIR del campione nessuno risulta avere rinunciato al contemporaneo incarico al COBAR di appartenenza.

Durante la campagna elettorale la propaganda dei candidati sembra svolgersi prevalentemente nelle apposite riunioni di categoria (78% dei rispondenti), mentre modesto appare l'impiego del volantino (meno dell'11%).

Soltanto il 18,5% dei rispondenti dichiara di avere sostenuto in qualche modo la candidatura di un collega, prevalentemente (74,7%) mediante conversazioni informali con i colleghi; sono presenti però anche casi nei quali potenziali candidati dirottano il proprio elettorato sul nome di un collega (4,1%), fenomeno qualche volta legato alla non immediata rieleggibilità dei delegati (accordi di sostegno reciproco a mandati alterni, già rilevati in sede di inchiesta sui membri del COCER). Solo una piccola parte (2,6%) di coloro che hanno sostenuto la candidatura di un collega, ha collaborato direttamente con questi nella stesura di

un programma, nell'organizzazione della campagna elettorale, ecc.

13.2.2. OPINIONI E GIUDIZI SULLA RAPPRESENTANZA E IL SUO OPERATO.

La definizione prevalente che viene data della Rappresentanza (Tab. 5a) è quella di "organo di partecipazione del personale al miglioramento dell'istituzione" (42%); segue il 35% con la definizione di "organo che si occupa degli interessi del personale", mentre circa il 12% la qualifica come "organo interno all'istituzione, collaborativo della catena di comando". Si evidenzia in questa ripartizione percentuale una maggioranza di rispondenti che presenta orientamenti verso una rappresentanza di tipo non corporativo (nel senso di "ipercategoriale"; vedasi Cap. 3), ma più simile all'ottica definita "ampia" e "complessiva" dalle confederazioni sindacali civili. Ancora, si può rilevare come le categorie (Tab. 5b) che più si orientano a considerare la Rappresentanza come strumento di partecipazione del personale al miglioramento della istituzione sono la D (49,4%) e la C ed E (entrambi intorno al 47%).

Proseguendo in una disaggregazione per categoria si nota nella Cat. A una maggiore percentuale di coloro che valutano la Rappresentanza come organo interno all'istituzione (19% circa); nella Cat. B un incremento, rispetto alla media, di coloro che la definiscono come organo di tutela degli interessi del personale.

La valutazione sulla forma di rappresentanza realizzata nel nostro paese appare complessivamente incerta (Tab. 6), con una forte percentuale (54%) che la giudica parzialmente adeguata, seguita da una rilevante aliquota (circa il 20%) che la giudica parzialmente inadeguata. Tra le due valutazioni estreme invece prevale quella di completa inadeguatezza (15%), su quella di una adeguatezza piena (11%). Disaggregando per categoria, il giudizio più favorevole viene espresso dalla cat. C (18,1% di "pienamente adeguata") e quello meno favorevole dalla cat. A

(8,3% di "pienamente adeguata").

Il giudizio sull'operato della Rappresentanza nel suo decennio di vita (Tab. 7) vede prevalere una opinione di insufficienza rispetto alle esigenze (59%): è da rimarcare che tale valutazione è espressa in modo più sensibile dalle categorie A (67%) e B (16%) che dà giudizio di adeguatezza o inadeguatezza a seconda del mandato.

Si può rilevare che la valutazione positiva sull'operato (21%) trova maggiori consensi rispetto a quella sulla forma della Rappresentanza (11%).

Da entrambe le valutazioni inoltre sembra si possa cogliere una diffusa insoddisfazione sull'istituto.

Un'analisi incrociata dimostra uno stretto collegamento tra le due valutazioni espresse dal campione: infatti, circa il 78% di coloro che giudicano adeguata la forma di rappresentanza realizzata nel nostro paese, giudica positivamente anche il suo operato, mentre l'81% di coloro che esprimono un giudizio di completa inadeguatezza della forma realizzata, esprime anche un giudizio negativo sull'operato (Tab. 8).

Disaggregando per categoria e per F.A. i giudizi negativi sia sulla forma che sull'operato della Rappresentanza (Tab. 9), si rileva come essi appaiono equamente ripartiti per forza armata e maggiormente espressi dalle cat. B e A (rispettivamente 32% e 30% del totale).

Scendendo ad una analisi delle cause delle valutazioni negative sull'operato della R.M. (Tab. 10), si vede come al primo posto venga collocata la "impreparazione ed inesperienza dei delegati", al secondo un "disinteresse della gerarchia militare verso l'istituto" ed al terzo un "disinteresse della classe politica".

Scendendo ad un esame delle risposte delle singole categorie, si può osservare come la cat. A ponga particolarmente l'accento anche su una "ostilità dei vertici militari", al secondo posto tra le cause indicate.

Le valutazioni di cui sopra appaiono confermate da una rilevante percentuale del campione (56%) che giudica "troppo poco incisiva e decisa" l'attività degli organi di rappresentanza: tra le

cause vengono indicate, nell'ordine, gli impacci normativi, una saltuarietà nell'azione, un insufficiente collegamento con la base, timori verso la gerarchia (vedasi Tabb. 11, 12 e 13).

Per ciò che concerne l'importanza attribuita dai rispondenti alle materie trattate dalla R.M., in linea generale la scala di rilevanza è la seguente (Tab. 14):

- normativa sulla Rappresentanza
- status giuridico
- assistenza sanitaria
- trattamento previdenziale
- tutela morale e giuridica
- promozione socio-culturale
- alloggi.

Disaggregando per categoria si può osservare come la tutela morale e giuridica acquisti una preminente importanza per la cat. E (primo posto nella scala) e per la cat. C (secondo posto nella scala). Non si rilevano sensibili scostamenti rispetto alla media generale da parte delle altre categorie.

Il grado di soddisfazione relativo alla tutela concretamente operata dalla R.M. per le singole materie di competenza (Tab. 15) si discosta alquanto dalla valutazione sulla scala di importanza sopra espressa. In linea generale la scala di soddisfazione è la seguente:

- normativa sulla Rappresentanza
- assistenza sanitaria
- status giuridico
- trattamento previdenziale
- trattamento economico
- promozione socio-culturale
- tutela morale e giuridica
- alloggi.

È interessante notare lo scalamento verso il basso della soddisfazione relativa ai risultati ottenuti nel campo del trattamento economico, che si evidenzia maggiormente per le Cat. A e B, ove scende, per entrambi, dal quinto al sesto posto. Più soddisfatti appaiono i sottotenenti di Cpl. 1^a nomina, che collocano il

trattamento economico al terzo posto nella scala di soddisfazione.

13.2.3. VALUTAZIONE SULLE AZIONI A SOSTEGNO DELLE RICHIESTE DELLA RAPPRESENTANZA.

Nonostante la insoddisfazione generalmente espressa sulla forma e sull'operato della R.M., prevale, tra i rispondenti (Tab. 16a) l'opinione che i problemi del personale debbano venire risolti mediante l'istituto della Rappresentanza (73%): solo una minoranza (22%) ritiene che di tali problemi debba ancora farsi carico in via esclusiva la gerarchia ed ancor meno (5%) sono coloro che si rivolgerebbero a partiti o ad associazioni. Per una disaggregazione per forza armata e per categoria vedasi la Tab. 16b.

Nella valutazione delle tre principali forme di azione effettivamente utilizzate dalla R.M. (Tab. 17) una forte maggioranza di rispondenti mette in primo piano gli incontri con le Commissioni Parlamentari e subito dopo gli incontri con il Ministro competente. Molto divisa appare invece la base dei rispondenti nel valutare la divulgazione tramite stampa da parte del Cocer delle diverse azioni e problematiche: si registra infatti una percentuale del 41% di favorevoli contro il 51% di contrari. Tale divisione trova una certa corrispondenza nell'orientamento espresso dai rispondenti sull'opportunità di abolire la norma che non consente al Cocer di emettere direttamente comunicati stampa, ove un 42% si dichiara contrario all'abolizione ed un 58% favorevole (Tab. 25a).

Una valutazione delle azioni che dovrebbero essere rese possibili o concretamente esercitate da parte della R.M. (Tab. 18) vede al primo posto ancora gli incontri con le Commissioni Parlamentari, seguiti dalla divulgazione a mezzo stampa delle problematiche, mentre al terzo posto i rispondenti richiedono una maggiore incisività e concretezza nell'azione degli Organi di Rappresentanza; questa ultima valutazione appare una conferma del giudizio.

già riportato al paragrafo 2.2, sulla carenza di incisività nella attività della R.M.. Vengono proposte ancora una più intensa collaborazione con i vertici militari, una maggiore frequenza degli incontri con il Ministro ed un più intenso coinvolgimento della base.

13.2.4. PROPENSIONE AD UNA EVENTUALE SINDACALIZZAZIONE

La maggioranza dei rispondenti è contraria ad una ipotesi di sindacalizzazione delle FF.AA. (Tab. 19a). Infatti, sommando i "certamento no" ed i "probabilmente no" alla domanda "qualora possibile, aderirebbe ad un sindacato vero e proprio?" si raggiunge una percentuale complessiva del 61%.

Disaggregando i dati per categoria (Tab. 19b), più favorevoli ad una ipotesi di sindacalizzazione appaiono i sottufficiali, con un 17.6% di "certamente sì" (media generale 13.4%), e un 26.5% di "probabilmente sì" (media generale 25%). Disaggregando ancora per forza armata (Tab. 19b), i sottufficiali dell'Esercito appaiono i più favorevoli, con un 22% di "certamente sì". La categoria che, al contrario, esprime una maggiore ostilità ad una ipotesi di sindacalizzazione è quella degli ufficiali non di 1° nomina (valore dei "certamente no" 31.3% contro il 24.7% di valore medio), con particolare rilevanza per gli ufficiali dell'Esercito, i quali, con un 33% di "Certamente no", si attestano sul valore massimo.

Tra coloro che si esprimono favorevolmente, la scelta del tipo di sindacato (Tab. 20) vede al primo posto la creazione di uno specifico sindacato per il personale militare (23%), al secondo una adesione ai sindacati civili esistenti (19%); seguono diverse ipotesi di sindacati civili, ma specificamente orientati ad una tutela degli interessi del personale militare (globalmente pari a circa il 26%); tra questi ultimi, il 3.1% esprime la propria preferenza verso un sindacato simile a quello della Polizia di

Stato. Rilevante la percentuale di coloro che non si sentono di dare una risposta (20%).

Disaggregando per categoria si rileva come le categorie professionali (B, A e, in misura minore C) appaiono maggiormente orientate verso la formazione di un sindacato militare, rispetto alle categorie di leva. Queste ultime, per contro, manifestano una maggiore propensione verso l'adesione a sindacati civili già esistenti (in buona parte CGIL, CISL e UIL).

Una analisi delle frequenze condizionate relative ai rispondenti eletti ai Cobar rispetto alla base (Tab. 21) non vede sostanziali differenze di orientamento verso l'ipotesi di sindacalizzazione.

La situazione muta se si confrontano gli eletti ai Coir: di questi il 62% esprime la propria propensione alla adesione ad un sindacato.

Può essere interessante citare che dall'inchiesta effettuata su un campione dei membri del COCER, pur con i limiti già rilevati (vedasi capitolo 7.2), soltanto il 25% degli intervistati aderirebbe ad un sindacato vero e proprio.

Approfondendo l'indagine attraverso una serie di controlli incrociati, si rileva però una dicotomia tra chi si dichiara favorevole ad una ipotesi sindacale e chi, in concreto, manifesta, nelle risposte, orientamenti riconducibili ad una tipologia sindacale. Sembrerebbe cioè di trovarsi di fronte ad una coincidenza soltanto parziale tra coloro che potremmo chiamare sindacalisti di nome e coloro che si manifestano sindacalisti di fatto. Ciò appare nella Tab. 22., ove si è selezionato il personale che risponde contemporaneamente alle seguenti caratteristiche:

- non considera la Rappresentanza come un organo interno alla istituzione militare,
- non ritiene che la tutela degli interessi debba essere operata dalla scala gerarchica,
- ritiene che al COCER debbano essere attribuite funzioni negoziali,
- ritiene che debba essere ammessa la rielegibilità dei delegati.

Chiamando, come già detto, il personale appartenente a questo

insieme "sindacalista di fatto" (esso riunisce il 38% del campione), vediamo che soltanto il 42% di esso appare anche "sindacalista di nome" (si dichiara cioè espressamente favorevole ad una sindacalizzazione delle forze armate).

Disaggregando i sindacalisti di fatto per forza armata, si vede come il 50% di essi appartenga all'Esercito; disaggregandoli per categoria, si ha una prevalenza, nell'ordine, delle categorie B ed A.

13.2.5. VALUTAZIONI SU ALCUNE IPOTESI DI MODIFICA NORMATIVA

Le ipotesi di modifica normativa esaminate dal questionario sono state le seguenti:

- a. attribuzione al Cocer di una funzione negoziale;
- b. rieleggibilità dei delegati;
- c. facoltà per il Cocer di emettere direttamente comunicati stampa;
- d. esercizio separato per categoria della funzione rappresentativa.

Una rilevante maggioranza dei rispondenti (91%) è favorevole alla attribuzione di una funzione negoziale al Cocer (Tab. 23a). Disaggregando per categoria (Tab. 23b) si rileva come la categoria più favorevole sia la B (95%), ed in particolare i sottufficiali della M.M. (97.5%); la categoria meno favorevole appare invece quella degli ufficiali, Cat. A, (13% contrari), ed in particolare gli ufficiali della A.M., dei quali il 19% si dichiara contrario. Per ciò che concerne le modalità con le quali detta funzione negoziale dovrebbe essere esercitata, si rinvia al successivo discorso sulla attribuzione per categoria della funzione rappresentativa.

Una forte maggioranza (73%) è ugualmente favorevole alla immediata rieleggibilità dei delegati (Tab. 24); anche in questo caso i sottufficiali raggiungono il valore massimo con il 77%.

mentre le categorie meno interessate alla modifica normativa appaiono la C e la E, con una media del 68%.

Come si è già accennato, più diviso appare l'universo dei rispondenti sulla concessione della facoltà al Cocer di adire direttamente gli organi di stampa (Tab. 25a): il 58% di favorevoli, disaggregando per categoria (Tab. 25b), vede al di sopra del valore medio le categorie B, D ed E: disaggregando per forza armata però il valore massimo dei favorevoli è raggiunto dagli ufficiali della M.M. (72.8%); tra gli sfavorevoli (42%), spiccano le categorie C della A.M. (64.7%) e dell'EI (62.5%).

La percentuale generale dei favorevoli alla emanazione dei comunicati stampa da parte del COCER si avvicina sensibilmente a quella (61%) di coloro che avevano fornito un giudizio di inadeguatezza sulla informazione data dai mass media sulla Rappresentanza (Tab. 26).

Interrogata sull'opportunità che la tutela degli interessi del personale venga esercitata separatamente per ogni categoria (Tab. 27), la base dei rispondenti si esprime con un 68.5% di favorevoli ed un 31.5% di contrari. Questo dato viene confermato nelle risposte fornite sulla attribuzione di una funzione negoziale al Cocer (Tab. 23), ove solo il 19% ritiene che tale funzione debba essere esercitata dal Cocer nella sua struttura attuale, mentre il 72% ritiene necessaria una attribuzione o per categoria (34.5%), o distinta tra personale di carriera e personale in servizio di leva (37.2%). Disaggregando per categoria, i più favorevoli ad una tutela separata degli interessi appaiono gli ufficiali (Cat. D, con il 77.7% e Cat. A, con un 70.5%); per contro, i più favorevoli a mantenere il sistema attuale appaiono i sottufficiali con un 36.1%.

L'orientamento maggioritario espresso verso una tutela separata per categoria e/o gruppi di categorie ci ha indotto a ricercare concordanze e discordanze su alcuni punti salienti del questionario tra il personale di carriera e quello in servizio di leva: esse compaiono nella Tab. 28. Tra queste risultanze si può evidenziare un maggior timore da parte del personale di carriera che la azione della Rappresentanza possa in qualche modo essere

nociva alla immagine pubblica delle forze armate e alla disciplina: il personale di leva appare meno soddisfatto del grado di informazione sulla attività della Rappresentanza fornito alla base (per maggiori particolari sull'argomento vedasi Tab. 29); esso appare inoltre più propenso ad una scissione della funzione rappresentativa tra le due categorie di personale.

13.2.6. DATI STATISTICO-ANAGRAFICI SUL CAMPIONE.

La richiesta e la successiva elaborazione di questa categoria di dati è stata fatta allo scopo di operare incroci che permettessero sia di caratterizzare certi tipi di risposta in relazione a situazioni di ambiente socioculturale e familiare dei rispondenti, sia di confrontare i dati della base con quelli del personale eletto negli organi della Rappresentanza.

Le tabelle contenenti questi dati sono comunque riportate in allegato (II Parte, dalla Tab. 30 alla 39b): si può notare come esse mostrino anche una buona dispersione delle unità statistiche in tutti i sottoinsiemi considerati.

Volendo considerare la generalità del campione, si può rilevare che il 68% dei rispondenti si situa nella fascia d'età al di sotto dei 31 anni: su questa percentuale incidono fortemente le categorie C, D, ed E. Il 62% del campione è celibe. La provenienza geografica appare così ripartita:

Italia settentrionale	24.2%
Italia centrale	24.7%
Italia meridionale	35.7%
Isole	13.9%
Stato estero	1.5%

Il 24.8% dei rispondenti è nato in un capoluogo di regione, il 19.9% in un capoluogo di provincia, il 20.5% in una città non capoluogo ed il 34.8% in un villaggio o paese.

Il titolo di studio ultimo conseguito appare così ripartito:

Licenza elementare	2.1%
--------------------------	------

Licenza media inferiore	31.2%
Diploma professionale (triennale e simili)	11.5%
Maturità (classica, scientifica, tecnica, ecc.) .	42.4%
Laurea (ed eventuali specializzazioni)	12.5%
L'origine sociale dei rispondenti, valutata sulla base della professione paterna, appare la seguente:	
Affittuario agricolo	4.4%
Artigiano	8.4%
Commerciante	8.1%
Impiegato o insegnante	23.7%
Industriale o proprietario terriero	6.2%
Professionista	11.6%
Ufficiale o sottufficiale	11.2%
Operaio	26.3%

13.3. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Tra i punti salienti che emergono dai dati del sondaggio appare in primo luogo interessante rilevare la presenza di una certa disaffezione verso la Rappresentanza nel comportamento elettorale delle categorie B e C, che presentano le maggiori percentuali di assenza dal voto; tale rilievo trova una conferma nella maggiore percentuale di schede bianche/nulle di tali categorie nelle diverse elezioni primarie effettuate (vedasi cap. 6).

I delegati eletti ai vari livelli presentano, inoltre, un grado di istruzione mediamente superiore a quello della base; anche questa rilevazione, che emerge dal sondaggio soltanto per i COBAR e i COIR, si completa, per il COCER, con i dati statistici sui delegati relativi ai cinque mandati (vedasi cap. 7.1).

Un altro aspetto saliente dell'indagine è dato dall'orientamento espresso dalla maggioranza dei rispondenti verso forme rappresentative di tipo non corporativo ma partecipativo, orientamento che si ritrova anche tra i membri del COCER in carica (vedasi sintesi delle interviste al COCER, cap. 7.2).

Un confronto tra la scala di rilevanza attribuita dal campione alle materie di competenza della Rappresentanza e la frequenza di trattazione effettiva da parte del COCER nei quattro mandati già conclusi (vedasi cap. 9.1) indica un parziale disallineamento. Infatti mentre il COCER, forse nell'ansia di presentare alla base risultati concreti, ha, sinora, posto in prima linea materie quali il trattamento economico, la base dei rispondenti pare più orientata a fornire alla Rappresentanza gli strumenti normativi idonei a consentirle di operare con efficacia.

Dai dati del sondaggio emerge un preciso orientamento della base ad attribuire ad una propria Rappresentanza - e non più alla scala gerarchica - la tutela degli interessi professionali.

Nella opinione prevalente dunque l'istituto della Rappresentanza seppure imperfetto e suscettibile di modifiche, sembra presentarsi come un punto di non ritorno: opinione che si allinea con la tendenza già rilevata nei paesi europei che hanno attuato forme rappresentative del personale militare (vedasi cap. 2).

La valutazione che la base dei rispondenti dà dell'operato concreto degli organi di Rappresentanza presenta diverse sfaccettature: esso viene considerato complessivamente inadeguato rispetto alle esigenze concrete (Tab. 7) e troppo poco incisivo sulla realtà effettuale (Tab. 11). Come cause vengono prevalentemente indicate la impreparazione e la inesperienza dei membri (Tab. 10), i vincoli della normativa vigente, la mancanza di continuità nell'azione, il timore verso la gerarchia (Tab. 13).

Inoltre gli organi della Rappresentanza ai vari livelli vengono imputati di non mantenere un sufficiente collegamento con la base (Tabb. 12, 18, 29).

L'atteggiamento - prevalentemente contrario - verso una ipotesi di sindacalizzazione delle forze armate mette in luce una area di rifiuto nominale più vasta di quella di un rifiuto della funzione concreta che il sindacato svolge nella società attuale.

Ciò può trovare spiegazione nella politicizzazione che il sindacato italiano ha avuto in un recente passato ed anche nella esasperazione di talune forme di lotta tuttora praticate.

Un ultimo aspetto saliente che emerge dall'analisi del sondaggio

è la netta propensione ad una separazione delle tutela degli interessi tra personale professionale e personale di leva. Anche questo aspetto sembra allineare le aspettative della base con la realtà delle forze armate che hanno sviluppato forme di rappresentanza degli interessi del personale.

Come accennato in Premessa, il questionario prevedeva la possibilità per il compilatore di inserire, in apposito spazio, le sue osservazioni. Per aggiungere quindi al nostro commento quello diretto dei rispondenti, ci sembra utile chiudere questo paragrafo riportando una sintesi di tali osservazioni.

Su 2175 questionari utili, 225 (pari al 10.4%) presentano lo spazio dedicato alle "osservazioni" riempito in qualche modo significativo. Il maggior numero di osservazioni è dedicato ad apprezzamenti sul sondaggio o sul questionario (n. 106, pari al 47% del totale). Essi appaiono così ripartiti:

- apprezzamenti positivi n. 41
- apprezzamenti interlocutori n. 39
- apprezzamenti negativi n. 11
- timori verso una insufficiente garanzia dell'anonimato n. 15

Seguono le valutazioni e proposte sul funzionamento della Rappresentanza. Esse sono 92, pari al 41% del totale, ed appaiono così ripartite:

- giudizi sostanzialmente positivi sull'istituto n. 12
- giudizi sostanzialmente negativi sull'istituto n. 17
- giudizi su una carenza di informazione interna n. 9
- elencazione di problemi che l'istituto dovrebbe risolvere n. 7
- proposte di modifiche dei poteri o del funzionamento della Rappresentanza n. 41 (tra di esse 16 auspicano la attribuzione di un potere negoziale)
- auspici di un maggior interesse della gerarchia verso il funzionamento dell'istituto n. 6
- varie n. 5

(nota: nella elencazione risultano 97 ricorrenze invece di 92, perchè alcuni rispondenti nelle osservazioni hanno trattato più di

un aspetto)

Il terzo gruppo di osservazioni riguarda valutazioni generali sul servizio militare (in particolare di personale in servizio di leva) e con 21 ricorrenze rappresenta il 9.3% del totale.

N. 6 osservazioni infine, pari al 2.7% del totale, riguardano argomenti diversi.

Volendo fornire qualche campione "vivo" delle osservazioni avanzate riportiamo di seguito alcune di esse nella loro forma originale. Tra i molti che hanno espresso auspici di miglioramento dell'istituto riportiamo:

"spero che le risposte date vi aiutino a risolvere i molteplici problemi dei militari di leva e di quelli di carriera, perchè dopo gli studi e le ricerche ci vogliono anche le vere applicazioni per avere un esercito degno della Nazione Italia".

"ritengo positivo questo sondaggio d'opinione. Spero che l'esito finale venga tempestivamente divulgato attraverso gli organi di informazione".

Tra coloro che lamentano una carenza di informazione interna:

"le attività svolte dai COIR - COCER non sono ben divulgate o per niente divulgate. Ne consegue che non tutti sanno ciò che si fa o si sta facendo e il loro risultato. Se ne determina quindi uno scarso o nullo interessamento a tutti i livelli. Tantissimi ignorano lo scopo della Rappresentanza".

Tra le numerose proposte avanzate citiamo:

"la Rappresentanza Militare dovrebbe:

- essere formata da personale preparato e rievocabile.
- avere maggiore possibilità negoziale anche su problematiche di servizio.
- programmare secondo un piano nazionale gli obiettivi.
- salvaguardare ed applicare la Costituzione Italiana che in alcuni casi la condizione militare non rispecchia e segue.
- essere fornita di un sistema di informazione e divulgazione, oltre che di propaganda".

“la collegialità delle delibere, utile per gli argomenti di comune interesse, si rivela controproducente allorchè vengono trattati argomenti di specifico interesse di singole categorie. Consigli omogenei, formati da rappresentanti di singole categorie, eviterebbero richieste strane, risultato di pesanti compromessi, che finiscono per screditare la attività della Rappresentanza”.

PARTE I

AREE TEMATICHE

NOTA SUI CALCOLI USATI PER ALCUNE TABELLE

a) PERCENTUALI PONDERATE PER FORZA ARMATA (Tab 1b, 3, 9)

Per queste tabelle si è usato il seguente procedimento:

- 1) E' stato calcolato il rapporto tra i militari dell'Esercito che hanno risposto alla domanda cui faceva riferimento la tabella e quelli delle altre FF. AA.
- 2) Si è quindi moltiplicato il numero dei militari della Marina e dell'Aeronautica per i rispettivi rapporti calcolati al punto 1).
- 3) Tutte le percentuali sono state quindi calcolate sui dati ottenuti al punto 2)

b) GRADO DI IMPORTANZA (Tab 10)

Per ogni risposta indichiamo con:

- r1 = numero dei militari che hanno indicato il 1° posto
r2 = numero dei militari che hanno indicato il 2° posto
r3 = numero dei militari che hanno indicato il 3° posto
r4 = numero dei militari che hanno indicato il 4° posto
r5 = numero dei militari che hanno indicato il 5° posto

allora l'indice di rilevanza per quella risposta è:

$$i = \frac{5 \cdot r1 + 4 \cdot r2 + 3 \cdot r3 + 2 \cdot r4 + 1 \cdot r5}{r1 + r2 + r3 + r4 + r5}$$

c) GRADO DI IMPORTANZA (Tab 14)

Per ogni risposta indichiamo con:

r1 = numero dei militari che hanno indicato il 1° posto
 r2 = numero dei militari che hanno indicato il 2° posto
 r3 = numero dei militari che hanno indicato il 3° posto
 r4 = numero dei militari che hanno indicato il 4° posto
 r5 = numero dei militari che hanno indicato il 5° posto
 r6 = numero dei militari che hanno indicato il 6° posto
 r7 = numero dei militari che hanno indicato il 7° posto
 r8 = numero dei militari che hanno indicato il 8° posto

allora la scala di importanza per quella risposta è:

$$s = \frac{8 \cdot r_1 + 7 \cdot r_2 + 6 \cdot r_3 + 5 \cdot r_4 + 4 \cdot r_5 + 3 \cdot r_6 + 2 \cdot r_7 + 1 \cdot r_8}{r_1 + r_2 + r_3 + r_4 + r_5 + r_6 + r_7 + r_8}$$

d) GRADO DI SODDISFAZIONE (Tab 15)

Per ogni risposta indichiamo con:

r1 = numero dei militari che hanno indicato "molto"
 r2 = numero dei militari che hanno indicato "abbastanza"
 r3 = numero dei militari che hanno indicato "poco"
 r4 = numero dei militari che hanno indicato "per niente"

Per ogni risposta il grado di soddisfazione è dato da:

$$g = 100 / \left[\frac{1 \cdot r_1 + 2 \cdot r_2 + 3 \cdot r_3 + 4 \cdot r_4}{r_1 + r_2 + r_3 + r_4} \right]$$

TABELLA 1a

Partecipazione alle elezioni Dati generali

Sempre.....	81.1%
Tutte le volte meno una....	6.5%
Tutte le volte meno due....	2.7%
Tutte le volte meno tre....	1.4%
Mai.....	8.4%

TABELLA 1b

Suddivisione per categoria e Forza Armata di coloro che dichiarano
di non avere mai partecipato alle elezioni
(percentuale ponderata)

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria E	TOTALI
E.I.	3.9	5.2	5.2	3.9	15.0	33.2
M.M.	2.6	8.1	14.4	3.6	4.6	33.3
A.M.	-	14.6	8.4	4.3	6.2	33.5
TOTALI	6.5	27.9	28.0	11.8	25.8	100.0

TABELLA 2a

Motivazioni di assenza dal voto

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Sfiducia nell'organismo.....	8.3%
Delusione sull'operato della Rappresentanza Militare..	11.9%
Impossibilità di partecipare.....	67.9%
Altro.....	11.9%

TABELLA 2b

Motivazioni di assenza dal voto

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna Forza Armata.

		Sfiducia nell'organismo	Delusione su operato R.M.	Impossibilità di partecipare	Altro
E.I.	Cat. A	5.4	5.4	81.1	8.1
	Cat. B	11.4	14.3	68.6	5.7
	Cat. C	18.8	25.0	43.8	12.5
	Cat. D	3.8	7.7	76.9	11.5
	Cat. E	7.5	7.5	57.5	27.5
M.M.	Cat. A	15.8	0.0	78.9	5.3
	Cat. B	0.0	43.8	31.3	25.0
	Cat. C	0.0	26.3	63.2	10.5
	Cat. D	0.0	0.0	80.0	20.0
	Cat. E	0.0	0.0	75.0	25.0
A.M.	Cat. A	0.0	0.0	75.0	25.0
	Cat. B	7.7	23.1	65.4	3.8
	Cat. C	0.0	0.0	100.0	0.0
	Cat. D	0.0	0.0	100.0	0.0
	Cat. E	25.0	0.0	75.0	0.0
TOTALI	Cat. A	8.3	2.8	79.2	9.7
	Cat. B	7.2	21.7	61.4	9.6
	Cat. C	7.0	23.3	58.1	11.6
	Cat. D	4.9	4.9	80.5	9.8
	Cat. E	9.4	5.7	62.3	22.6

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 3

Percentuale degli eletti ai COBAR che si sono presentati
candidati ai COIR (percentuali ponderate per F.A.)

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria E	TOTALI
E.I.	7.9	4.4	7.9	7.9	-	28.1
M.M.	20.0	14.8	4.7	10.0	-	49.5
A.M.	3.1	3.1	9.7	6.5	-	22.4
TOTALI	31.0	22.3	22.3	24.4	-	100.0

TABELLA 4

Ripartizione degli eletti COBAR e degli eletti COIR per area geografica di nascita, titolo di studio (militare e civile), e confronto con i risultati della base.

		Eletti COBAR	Eletti COIR	Base
Area geografica di nascita	Italia sett.	23.9	26.3	24.4
	Italia centr.	27.2	10.6	24.6
	Italia merid.	33.7	47.3	35.6
	Isole	14.2	10.5	13.9
	Stato estero	1.0	5.3	1.5
TOTALI		100.0	100.0	100.0
Titolo di studio civile	Lic. elementare	1.5	5.0	2.0
	Lic. media inf.	19.6	30.0	31.3
	Dipl. profess.	8.3	10.0	11.6
	Dipl. maturità	51.5	35.0	42.5
	Laurea	19.1	20.0	12.6
TOTALI		100.0	100.0	100.0
Titolo di studio militare	Accademia Mil.	80.0	-	76.9
	Sc. di Guerra	20.0	-	23.1
TOTALI		100.0	-	100.0

Nota: il numero degli eletti COIR ricompreso nel campione, pur essendo percentualmente superiore al corrispondente valore dell'universo, è di per sé esiguo (21 casi); i dati riportati in tabella presentano quindi un certo grado di arbitrarietà.

TABELLA 5a

Definizione che viene data della Rappresentanza Militare

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Organo interno alla istituzione.....	11.8%
Organo di partecipazione del personale.....	42.1%
Organo di tutela degli interessi del personale...	35.3%
Sindacato del personale militare.....	5.8%
Altro.....	5.0%

TABELLA 5b

Definizione che viene data della Rappresentanza Militare

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna Forza Armata.

		Organo interno all'istituzione	Organo di partecipazione del personale	Organo tutela degli interessi del personale	Sindacato del personale militare	Altro
E.I.	Cat. A	21.1	36.0	32.1	2.3	8.4
	Cat. B	12.6	32.6	43.7	4.2	6.8
	Cat. C	13.8	38.5	37.6	7.3	2.8
	Cat. D	10.7	50.2	31.2	3.4	4.4
	Cat. E	8.3	49.5	31.2	9.2	1.8
M.M.	Cat. A	19.1	39.4	30.9	4.3	6.4
	Cat. B	5.9	37.0	44.5	5.0	7.6
	Cat. C	7.0	53.0	29.0	10.0	1.0
	Cat. D	12.5	42.5	22.5	17.5	5.0
	Cat. E	2.6	31.6	47.4	10.5	7.9
A.M.	Cat. A	16.5	40.4	31.2	2.8	9.2
	Cat. B	7.4	45.0	40.6	3.1	3.9
	Cat. C	2.8	58.3	33.3	5.6	0.0
	Cat. D	11.8	51.0	25.5	7.8	3.9
	Cat. E	8.3	47.2	36.1	8.3	0.0
TOTALI	Cat. A	19.4	37.5	32.5	2.7	8.0
	Cat. B	8.7	39.3	42.2	4.2	5.6
	Cat. C	10.3	47.2	32.8	8.1	1.5
	Cat. D	11.0	49.4	29.4	6.1	4.2
	Cat. E	7.3	47.0	33.7	9.8	2.2

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 6

Giudizio sulla forma di Rappresentanza italiana.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E	TOTALE
Pienamente adeguata	8.3	13.4	18.1	10.3	10.0	11.5
Parzialmente adeguata	55.8	54.9	53.6	56.3	50.2	54.1
Parzialmente inadeguata	22.4	17.6	15.6	22.8	20.6	19.6
Completamente inadeguata	13.5	14.1	12.7	10.6	19.3	14.9

Nota: le percentuali sono riportate verticalmente, per colonna.

TABELLA 7

Giudizio sull'operato della Rappresentanza Militare.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E	TOTALE
Adeguito	13.1	20.2	32.5	22.8	23.7	20.9
Inadeguato	67.0	63.8	45.1	52.4	54.9	59.0
Adeguito o inadeguato secondo il mandato	14.1	12.9	21.3	20.7	17.9	16.3
Altro	5.8	3.1	1.1	4.1	3.6	3.8

Nota: le percentuali sono riportate verticalmente, per colonna.

TABELLA 8

Giudizio sull'operato della Rappresentanza Militare suddiviso secondo i giudizi espressi sulla forma della Rappresentanza.

Giudizio sulla forma della Rappresentanza	Giudizio sull'operato			
	Adeguito	Inadeguato	Adeguito o inadeguato, secondo il mandato	Altro
Pienamente adeguata	77.7	16.8	4.6	0.8
Parzialmente adeguata o inadeguata	15.7	61.2	20.0	3.1
Completamente inadeguata	3.0	80.8	7.0	9.3

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 9

Distribuzione percentuale per categoria e per Forza Armata dei giudizi di inadeguatezza sia sulla forma che sull'operato della Rappresentanza Militare (percentuali ponderate per Forza Armata).

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria E	TOTALE
E.I.	10.3	7.5	2.3	6.2	7.0	33.3
M.M.	9.0	10.9	5.3	3.4	4.7	33.3
A.M.	10.8	13.8	2.0	2.7	4.1	33.4
TOTALE	30.1	32.2	9.6	12.3	15.8	100.0

TABELLA 10

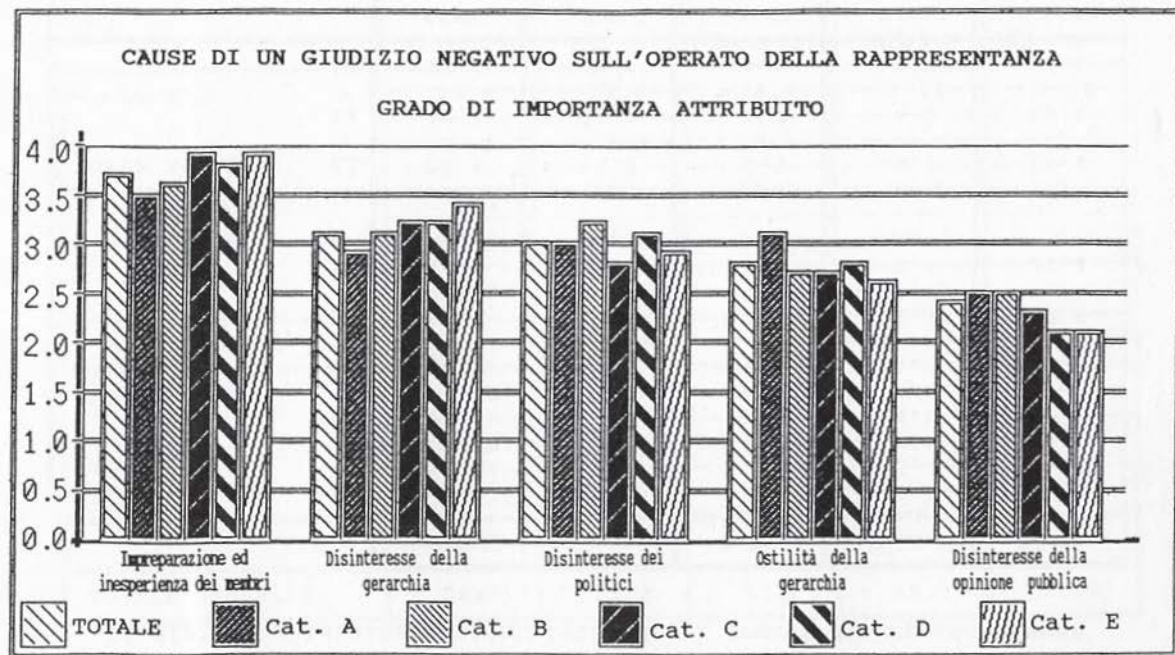


TABELLA 11

Giudizio complessivo sull'attività degli Organi di Rappresentanza

		Giustamente incisiva	Troppo poco incisiva	Nociva all'immagine	Nociva alla disciplina	Non so
Categoria	A	20.8	56.9	4.7	6.2	11.4
	B	22.1	55.3	5.5	4.5	12.6
	C	16.7	54.3	4.3	1.4	23.2
	D	22.2	57.6	1.6	1.3	17.4
	E	10.6	58.8	3.8	3.4	23.4
Forza Armata	E.I.	18.6	57.2	3.9	4.1	16.1
	M.M.	13.2	58.8	4.7	4.2	19.1
	A.M.	26.9	53.1	2.9	2.7	14.3
TOTALE GENERALE		19.0	55.9	4.4	3.9	16.8

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 12

Definizione delle attività degli organismi della Rappresentanza.

		Coerente con la base	Saltuaria	Timorosa della gerarchia	Staccata dalla base	Impacciata dalla normativa
Categoria	A	13.4	26.6	12.4	18.1	29.6
	B	17.6	13.0	18.3	19.0	32.0
	C	19.6	21.1	19.3	24.8	15.2
	D	12.3	32.8	17.2	12.7	25.0
	E	15.2	24.6	21.7	17.2	21.4
Forza Armata	E.I.	15.6	23.3	17.4	17.0	26.7
	M.M.	10.5	23.0	21.7	22.3	22.5
	A.M.	19.1	20.4	13.8	16.6	30.0
TOTALE GENERALE		16.3	22.3	17.1	18.3	25.9

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 13

Analisi dei motivi per i quali l'attività degli organismi di Rappresentanza viene definita come poco incisiva.

	TOTALE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E
Saltuaria ed estemporanea	26.8	26.4	15.1	30.0	39.5	33.4
Timorosa della gerarchia	22.9	17.7	25.3	22.6	23.2	25.4
Staccata dalla base	21.9	19.6	27.7	31.4	13.5	18.0
Impacciata dalla normativa	28.4	36.3	32.6	16.0	23.8	23.2

Nota: le percentuali sono riportate verticalmente, per colonna.

TABELLA 14

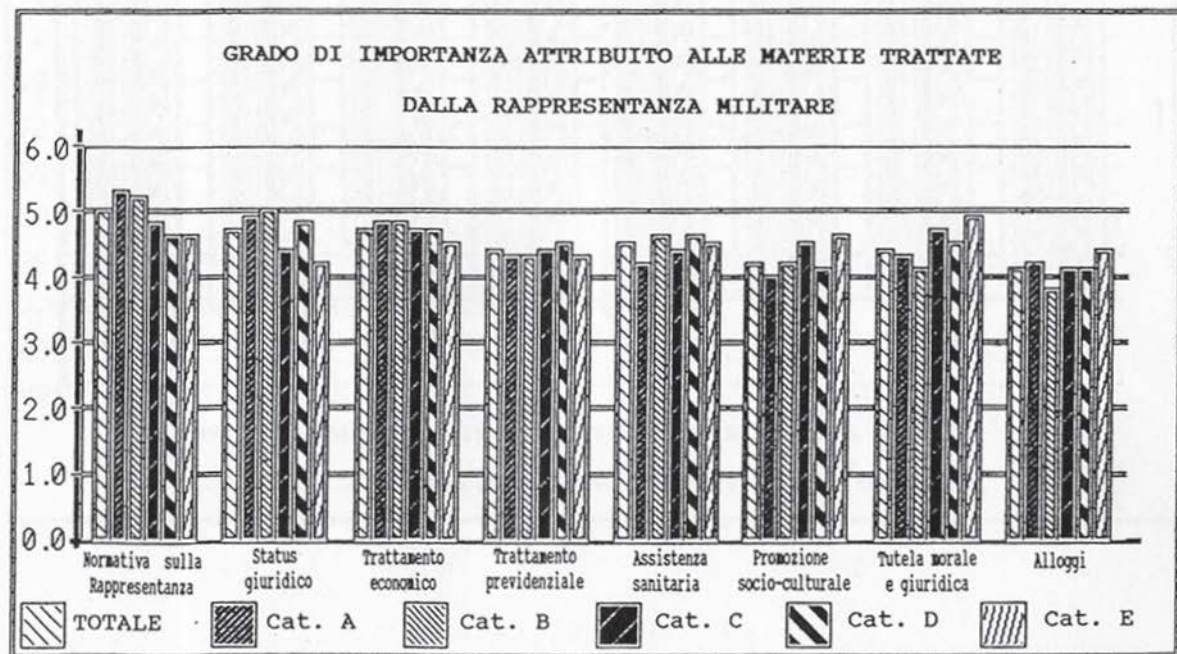


TABELLA 15

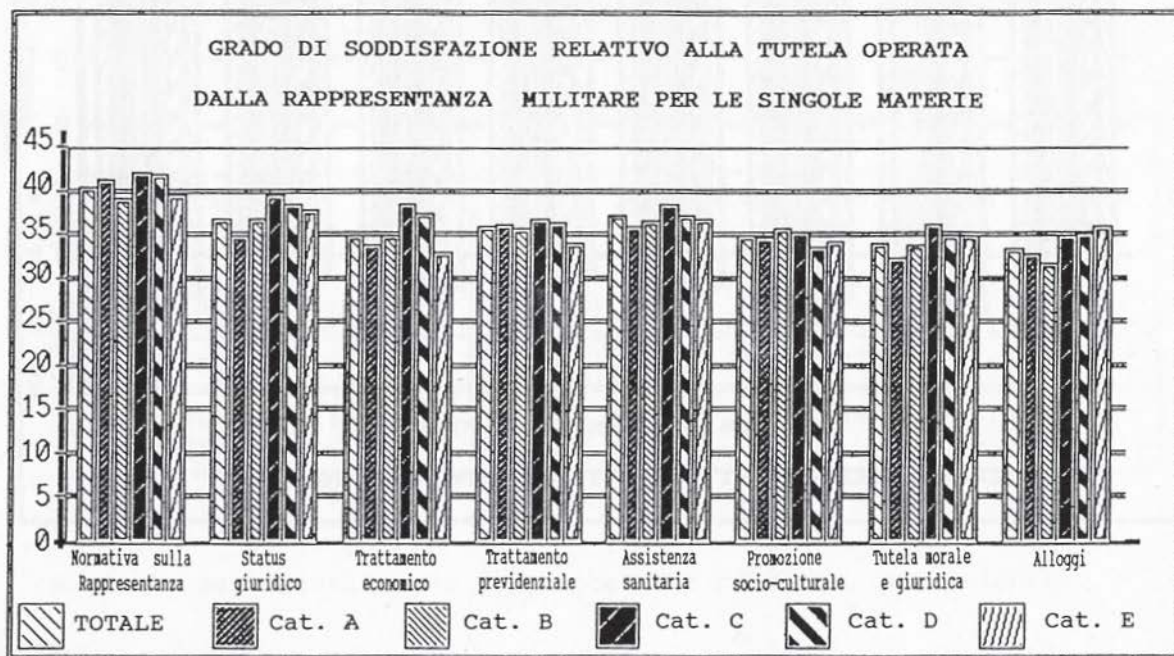


TABELLA 16a

Metodi di risoluzione dei problemi del personale

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Tramite la linea di comando.....	16.0%
Su iniziativa dei vertici militari.....	5.9%
Tramite una collaborazione tra vertici militari e Rappresentanza.....	43.5%
Tramite la Rappresentanza Militare.....	29.6%
Tramite partiti o associazioni.....	5.0%

TABELLA 16b

Metodi di risoluzione dei problemi del personale

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna Forza Armata.

		Tramite la linea di comando	Su iniziativa dei vertici militari	Collaborazione tra vertici e Rappr. Mil.	Tramite la Rappresentanza Militare	Tramite partiti o associazioni
E.I.	Cat. A	10.6	11.9	52.1	19.0	6.4
	Cat. B	8.9	6.8	40.1	33.9	10.4
	Cat. C	30.4	3.6	37.5	26.8	1.8
	Cat. D	10.1	5.8	46.9	32.9	4.3
	Cat. E	31.5	4.5	38.3	24.3	1.4
M.M.	Cat. A	7.4	9.5	54.7	21.1	7.4
	Cat. B	10.7	7.4	43.8	33.1	5.0
	Cat. C	23.0	2.0	37.0	37.0	1.0
	Cat. D	10.0	2.5	55.0	27.5	5.0
	Cat. E	30.0	0.0	40.0	20.0	10.0
A.M.	Cat. A	5.4	8.9	50.0	30.4	5.4
	Cat. B	6.0	2.1	45.1	42.1	4.7
	Cat. C	5.6	2.8	50.0	41.7	0.0
	Cat. D	3.9	2.0	58.8	29.4	5.9
	Cat. E	37.1	2.9	28.6	25.7	5.7
TOTALI	Cat. A	9.4	10.5	51.6	22.3	6.2
	Cat. B	8.7	5.0	43.0	36.6	6.7
	Cat. C	25.5	3.3	38.3	31.4	1.5
	Cat. D	10.5	4.5	48.9	31.6	4.5
	Cat. E	30.8	3.7	36.8	24.6	4.0

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 17

Valutazioni sulle azioni utilizzate dalla Rappresentanza
per sostenere le proprie richieste.

	Favorevoli	Contrari
Incontri con il Ministro	46.1	29.6
Incontri con le Comm. Parlam.	65.8	20.9
Divulgazione stampa	41.4	50.9

TABELLA 18

Azioni che dovrebbero essere intraprese dalla Rappresentanza Militare per sostenere le proprie richieste.

	TOTALE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E
Incontri con le Commiss. Parlamentari	18.6	23.3	22.2	17.7	9.0	13.1
Divulgazione a mezzo stampa	17.6	20.0	16.6	13.3	19.6	18.7
Maggiore incisività e concretezza nell'azione	15.6	10.3	15.1	20.9	16.9	18.2
Più intensa collaborazione con i vertici militari	13.8	15.1	11.2	10.1	22.2	11.2
Incontri col Ministro	12.2	15.6	14.5	12.0	7.9	6.5
Maggiore coinvolgimento della base	8.6	10.0	10.2	7.0	7.4	7.0
Seguire la via gerarchica	4.6	5.6	2.8	3.2	5.8	6.5
Collegamenti con la classe politica	3.7	4.1	4.8	1.3	4.2	3.3 /
Ottenere poteri negoziali	3.0	2.8	5.4	2.5	1.6	0.9
Agire come i sindacati	2.5	3.3	2.3	1.9	3.2	1.9
Stesse forme attuali	2.4	3.8	1.5	3.8	1.6	1.4
Altre risposte	5.6	5.8	6.5	3.2	4.7	5.7

Nota: le percentuali superano il 100% perché ai rispondenti era data la possibilità di fornire due risposte

TABELLA 19a

Adesione ad una ipotesi di sindacalizzazione

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Certamente si.....	13.4%
Probabilmente si.....	25.0%
Probabilmente no.....	36.9%
Certamente no.....	24.7%

TABELLA 19b

Adesione ad una ipotesi di sindacalizzazione

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna Forza Armata.

		Certamente sì	Probabilmente sì	Probabilmente no	Certamente no
E.I.	Cat. A	12.5	20.2	34.3	33.0
	Cat. B	22.0	26.2	29.3	22.5
	Cat. C	19.6	33.6	29.9	16.8
	Cat. D	8.2	30.3	47.1	14.4
	Cat. E	12.0	29.5	36.9	21.7
M.M.	Cat. A	10.6	23.4	38.3	27.7
	Cat. B	17.2	23.8	29.5	29.5
	Cat. C	14.0	16.0	41.0	29.0
	Cat. D	5.0	17.5	57.5	20.0
	Cat. E	35.9	17.9	23.1	23.1
A.M.	Cat. A	11.5	23.9	35.4	29.2
	Cat. B	12.8	27.7	34.5	25.1
	Cat. C	8.1	29.7	48.6	13.5
	Cat. D	3.9	23.5	47.1	25.5
	Cat. E	8.3	22.2	41.7	27.8
TOTALI	Cat. A	11.6	21.5	35.6	31.3
	Cat. B	17.6	26.5	31.3	24.6
	Cat. C	16.3	25.6	37.8	20.4
	Cat. D	7.0	26.4	48.7	17.8
	Cat. E	14.6	26.3	36.1	23.1

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 20

Tipo di sindacato prescelto da coloro che si dichiarano favorevoli ad una sindacalizzazione del personale.

	TOTALE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E
Sindacato militare ad hoc	22.9	28.2	32.8	14.8	7.5	7.1
Adesione ai sindacati civili già esistenti (in gran parte CGIL-CISL-UIL)	18.6	13.7	15.3	16.7	24.5	30.0
Sindacato specificamente orientato all'ambiente militare	11.0	6.5	11.9	11.1	15.1	15.7
Sindacato autonomo apolitico	10.8	21.8	9.6	5.6	7.5	2.9
Organi della R.M.	6.9	2.4	3.4	22.2	-	12.9
Sindacato simile a quello della P.S.	3.1	4.0	5.1	1.9	-	-
Nessuno di quelli esistenti	3.1	4.0	2.8	1.9	5.7	1.4
Uno qualsiasi	2.4	2.4	2.3	3.7	5.7	-
Un sindacato per ciascuna categoria di personale	1.4	3.2	1.1	-	-	1.4
Non so, dipende dal programma	20.4	13.7	15.8	22.2	34.0	28.6

Nota: le percentuali sono riportate verticalmente, per colonna.

TABELLA 21

Confronto degli atteggiamenti verso un'eventuale sindacalizzazione delle Forze Armate tra delegati eletti negli Organi di Rappresentanza e la base dei rispondenti (valori percentuali sui rispettivi universi)

		Eletti ai COBAR	Base
Definisce la R.M. come il sindacato dei militari		5.1	5.8
I problemi del personale andrebbero risolti:	Iscrivendosi a partiti	6.7	8.9
	Iscrivendosi a sindacati	6.7	7.9
Aderirebbe, se possibile, ad un sindacato (*)		38.9	38.4
In caso affermativo aderirebbe a:	Un sindacato militare	22.1	22.9
	Un sind. civile esistente	18.9	10.8
	Sindacato come quello P.S.	3.2	2.4

(*) La percentuale sale però al 61,9% se si analizzano le risposte dei delegati eletti ai COIR.

TABELLA 22

Personale che esprime, complessivamente, orientamenti
di tipo sindacale (1).

Percentuale rispetto alla base dei rispondenti		38.3
Percentuale di detto personale che si dichiara favorevole ad una ipotesi di sindacalizzazione		42.3
Suddivisione per Forza Armata	E.I.	50.2
	M.M.	22.3
	A.M.	27.5
Suddivisione per categoria	A	25.5
	B	35.2
	C	10.9
	D	16.4
	E	12.0

(1) Si è selezionato il personale che:

- non considera la R.M. come organo interno alla istituzione militare;
- non ritiene la tutela degli interessi debba essere operata dalla scala gerarchica;
- ritiene debbano essere attribuite al CO.CE.R. funzioni negoziali;
- ritiene che debba essere ammessa la rieleggibilità dei delegati.

TABELLA 23a

Attribuzione di una funzione negoziale al COCER ed eventuali modalità

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Nessuna funzione negoziale.....	9.3%
Attribuzione per categoria.....	34.5%
Attribuzione distinta tra spe e leva..	37.2%
Attribuzione nella struttura attuale..	18.9%

TABELLA 23b

Attribuzione di una funzione negoziale al COCER ed eventuali modalità

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna Forza Armata.

		Messuna funzione negoziale	Attribuzione per categoria	Attribuzione distinta spe/leva	Attribuzione nella struttura attuale
E.I.	Cat. A	12.1	35.4	32.5	20.0
	Cat. B	5.9	41.1	35.1	17.8
	Cat. C	11.7	35.9	39.8	12.6
	Cat. D	9.1	39.4	35.9	15.7
	Cat. E	6.7	24.9	51.2	17.2
M.M.	Cat. A	8.6	35.5	35.5	20.4
	Cat. B	2.5	33.6	42.9	21.0
	Cat. C	7.4	34.7	47.4	10.5
	Cat. D	10.5	26.3	39.5	23.7
	Cat. E	10.8	32.4	54.1	2.7
A.M.	Cat. A	18.9	33.3	27.9	19.8
	Cat. B	3.5	39.6	25.7	31.3
	Cat. C	5.7	42.9	25.7	25.7
	Cat. D	14.0	38.0	30.0	18.0
	Cat. E	8.6	25.7	51.4	14.3
TOTALI	Cat. A	13.0	34.5	32.6	19.9
	Cat. B	5.0	38.8	32.4	23.8
	Cat. C	9.7	35.7	42.2	12.4
	Cat. D	9.7	37.1	35.8	17.4
	Cat. E	8.3	26.5	50.7	14.6

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 24

Orientamento circa l'abolizione della norma che non consente la rieleggibilità dei delegati.

		Favorevole	Contrario
Forza Armata	E.I.	72.0	28.0
	M.M.	74.5	25.5
	A.M.	72.2	27.8
Categoria	A	72.5	27.5
	B	77.0	23.0
	C	68.2	31.8
	D	73.3	26.7
	E	68.5	31.5
TOTALE GENERALE		72.9	27.1

TABELLA 25a

Orientamento sulla abolizione della norma che non consente al CO.CE.R.
di emettere direttamente comunicati stampa

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Contrario.....	42.0%
Favorevole.....	58.0%

TABELLA 25b

Orientamento sulla abolizione della norma che non consente al CO.CE.R.
di emettere direttamente comunicati stampa

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di
ciascuna Forza Armata.

		Contrario	Favorevole
E.I.	Cat. A	43.6	56.4
	Cat. B	40.4	59.6
	Cat. C	62.5	37.5
	Cat. D	35.0	65.0
	Cat. E	41.3	58.7
M.M.	Cat. A	27.2	72.8
	Cat. B	35.7	64.3
	Cat. C	41.9	58.1
	Cat. D	43.2	56.8
	Cat. E	44.4	55.6
A.M.	Cat. A	52.8	47.2
	Cat. B	36.0	64.0
	Cat. C	64.7	35.3
	Cat. D	42.6	57.4
	Cat. E	26.5	73.5
TOTALI	Cat. A	42.5	57.5
	Cat. B	38.6	61.4
	Cat. C	53.5	46.5
	Cat. D	37.5	62.5
	Cat. E	40.9	59.1

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 26

Adeguatezza dell'informazione sulla Rappresentanza
fornita dai mass media.

	TOTALE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E
Adeguatezza	6.7	6.3	8.8	9.2	1.9	4.4
Parzialmente adeguata	32.4	25.0	34.0	42.3	29.9	35.0
Parzialmente inadeguata	17.9	17.2	17.2	19.9	18.0	17.7
Inadeguata	43.0	51.5	40.0	28.7	50.2	42.9

TABELLA 27

Opportunità di una tutela degli interessi del personal
esercitata separatamente per ogni categoria.

		Si	No
Forza Armata	E.I.	71.0	29.0
	M.M.	70.2	29.8
	A.M.	64.0	36.0
Categoria	A	70.5	29.5
	B	63.9	36.1
	C	66.0	34.0
	D	77.7	22.3
	E	69.3	30.7
TOTALE GENERALE		68.5	31.5

TABELLA 28

Confronto delle opinioni espresse circa la Rappresentanza Militare tra i rispondenti di carriera e quelli in servizio di leva (valori percentuali calcolati sui rispettivi universi).

	Militari in carriera	Milit. serv. di leva
R.M. come organo collaborativo della catena di comando	13.1	9.1
R.M. come sindacato militare	4.4	8.0
R.M. sufficientemente adeguata alla funzione	67.4	63.3
Azione della R.M. vista come: Giustamente incisiva	20.5	16.3
Nociva immagine F.A.	5.0	2.7
Nociva alla disciplina	4.5	2.4
Sufficientemente soddisfatto del livello di informazione che perviene alla base	58.6	47.7
Opportunità di scindere la funzione rappresentativa per categoria	66.9	73.4
Attribuzione al COCER di funzioni negoziali distinte tra pers. di carriera e leva	34.4	43.3

TABELLA 29

Grado di soddisfazione sull'informazione verso la base.

	TOTALE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E
Piena soddisfazione	9.9	13.2	13.1	7.0	4.5	6.6
Parziale soddisfazione	45.0	45.3	47.9	46.9	41.2	42.9
Parziale insoddisfazione	22.3	20.1	19.1	26.9	26.6	23.7
Piena insoddisfazione	22.8	21.4	19.9	19.2	27.6	26.8

PARTE II

DATI ANAGRAFICO - STATISTICI

TABELLA 30

Ripartizione per grado e per età nel grado della base dei rispondenti.

		Suddivisione per fascia di età									
GRADO	% dei risp.	meno di 20	da 20 a 25	da 26 a 30	da 31 a 35	da 36 a 40	da 41 a 45	da 46 a 50	da 51 a 55	da 56 a 60	più di 60
GENERALE (o corrispondente)	0.4	-	-	-	-	-	-	25.0	50.0	25.0	-
COLONNELLO (o corrispondente)	1.9	-	-	-	-	2.7	19.4	22.2	41.6	13.0	-
TEN. COL. , MAGGIORE (o corrispondente)	9.0	-	-	-	5.9	16.5	28.3	28.9	17.1	2.3	0.6
CAPITANO (o corrispondente)	6.1	-	-	20.9	33.0	27.8	9.6	2.6	3.5	2.6	-
TENENTE, S. TENENTE (o corrispondente)	25.4	7.2	45.7	40.0	2.3	1.3	0.6	1.1	1.1	0.8	-
MARESCIALLO (o corrispondente)	12.8	-	-	-	22.0	24.9	17.0	16.6	12.5	6.6	-
SERGEANTE MAGGIORE (o corrispondente)	8.8	-	22.4	63.0	12.1	1.8	0.6	-	-	-	-
SERGEANTE (o corrispondente)	8.4	8.9	81.6	8.2	0.6	-	-	-	-	-	-
GRADUATO (o corrispondente)	14.1	44.2	52.8	2.2	0.4	0.4	-	-	-	-	-
SOLDATO SEMPLICE (o corrispondente)	12.6	51.2	44.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-

TABELLA 31

Ripartizione per fasce di età e per categoria
della base dei rispondenti.

	TOTALE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. E
Meno di 20 anni	15.9	1.9	1.3	44.6	9.0	46.6
Tra 20 e 25 anni	33.8	15.0	26.3	51.4	48.2	48.6
Tra 26 e 30 anni	18.6	17.7	22.8	2.4	41.8	5.0
Tra 31 e 35 anni	7.0	11.7	13.7	0.4	-	-
Tra 36 e 40 anni	6.9	12.7	11.9	0.4	1.0	-
Tra 41 e 45 anni	5.8	13.5	7.8	0.4	-	-
Tra 46 e 50 anni	5.5	12.9	7.4	0.4	-	-
Tra 51 e 55 anni	4.7	11.2	5.9	-	-	-
Tra 56 e 60 anni	1.7	3.5	3.0	-	-	-
Più di 60 anni	0.1	0.2	-	-	-	-

Nota: le percentuali sono riportate verticalmente, per colonna.

TABELLA 32

Stato civile della base dei rispondenti.

		Celibe	Coniugato	Coniugato con figli a carico	Vedovo o separato
Forza Armata	E.I.	64.4	23.3	11.5	0.9
	M.M.	61.3	18.6	19.3	0.8
	A.M.	53.7	27.7	17.6	1.0
Categoria	A	28.7	41.6	28.2	1.5
	B	34.9	38.8	24.7	1.6
	C	95.3	3.3	1.1	0.4
	D	95.5	4.5	-	-
	E	98.7	0.9	0.3	-
TOTALE GENERALE		62.1	22.7	14.3	0.9

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 33

Professione del coniuge della base dei rispondenti
per categoria e Forza Armata.

		Casalinga	Impiegata	Insegnante	Professionista	Lavoro autonomo	Operaia	Pensionata	Altro
Forza Armata	E.I.	53.4	24.0	12.4	3.4	0.8	1.7	2.3	2.0
	M.M.	67.6	16.2	9.5	2.0	3.4	0.7	-	0.7
	A.M.	60.2	21.8	9.0	1.4	2.4	2.8	0.9	1.4
Categoria	A	53.2	22.0	15.6	4.2	1.4	0.3	1.9	1.4
	B	65.4	19.9	5.9	0.6	2.2	3.7	0.8	1.4
	C	55.6	33.3	-	-	-	-	-	11.1
	D	23.1	30.8	15.4	23.1	-	-	-	7.7
	E	75.0	25.0	-	-	-	-	-	-
TOTALE GENERALE		58.7	21.4	10.6	2.7	1.7	1.9	1.3	1.6

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 34a

Luogo di nascita dei rispondenti per area geografica

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Italia settentrionale.....	24.2%
Italia centrale.....	24.7%
Italia meridionale.....	35.7%
Isole.....	13.9%
Stato estero.....	1.5%

TABELLA 34b

Luogo di nascita dei rispondenti per area geografica

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna Forza Armata.

		Italia setentrionale	Italia centrale	Italia meridionale	Isole	Stato estero
E.I.	Cat. A	21.1	33.3	33.7	10.0	1.8
	Cat. B	12.9	19.4	49.4	18.2	0.0
	Cat. C	12.0	10.0	50.0	26.0	2.0
	Cat. D	39.8	33.9	15.1	9.1	2.2
	Cat. E	52.5	17.7	18.2	10.6	1.0
M.M.	Cat. A	31.0	27.4	32.1	8.3	1.2
	Cat. B	7.7	8.5	53.8	27.4	2.6
	Cat. C	11.8	11.8	54.8	21.5	0.0
	Cat. D	47.1	26.5	5.9	17.6	2.9
	Cat. E	13.2	18.4	28.9	31.6	7.9
A.M.	Cat. A	18.3	49.5	28.0	4.3	0.0
	Cat. B	11.7	24.0	52.0	10.7	1.5
	Cat. C	12.1	30.3	48.5	6.1	3.0
	Cat. D	29.2	45.8	20.8	2.1	2.1
	Cat. E	43.3	36.7	20.0	0.0	0.0
TOTALI	Cat. A	22.2	35.1	32.3	9.2	1.3
	Cat. B	11.2	18.3	51.8	17.5	1.2
	Cat. C	11.7	13.0	52.3	21.8	1.3
	Cat. D	39.0	35.0	14.8	8.7	2.5
	Cat. E	45.3	19.8	20.9	12.2	1.8

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 35a

Luogo di nascita dei rispondenti per rilevanza urbana

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Capoluogo di Regione.....	24.8%
Capoluogo di Provincia.....	19.9%
Città (30.000 ab. ed oltre).....	20.5%
Villaggio/paese (meno di 30.000 ab).....	34.8%

TABELLA 35b

Luogo di nascita dei rispondenti per rilevanza urbana

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna Forza Armata.

		Capoluogo di Regione	Capoluogo di Provincia	Città (più di 30.000 ab.)	Villaggio/paese (meno di 30.000 ab.)
E.I.	Cat. A	29.4	19.9	17.0	33.7
	Cat. B	11.7	18.3	22.2	47.8
	Cat. C	21.4	17.5	24.3	36.9
	Cat. D	35.7	21.9	14.3	28.1
	Cat. E	19.1	18.1	25.0	37.7
M.M.	Cat. A	23.9	34.8	14.1	27.2
	Cat. B	12.6	16.2	23.4	47.7
	Cat. C	21.9	30.2	17.7	30.2
	Cat. D	40.0	37.5	15.0	7.5
	Cat. E	33.3	25.0	27.8	13.9
A.M.	Cat. A	49.0	12.2	15.3	23.5
	Cat. B	19.9	11.4	22.9	45.8
	Cat. C	23.5	14.7	35.3	26.5
	Cat. D	47.8	21.7	19.6	10.9
	Cat. E	34.4	21.9	12.5	31.3
TOTALI	Cat. A	32.0	21.1	16.4	30.4
	Cat. B	14.6	15.0	23.7	46.6
	Cat. C	21.7	23.7	22.5	32.0
	Cat. D	37.8	24.0	16.2	22.0
	Cat. E	22.1	19.3	23.4	35.2

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 36

Luogo di residenza della base dei rispondenti per categoria e Forza Armata. Suddivisione per area geografica.

	Italia settentr.	Italia centrale	Italia meridionale	Isole
Forza Armata				
E.I.	44.8	29.3	16.6	9.3
M.M.	20.1	21.6	34.7	23.3
A.M.	29.2	41.8	20.8	8.3
Categoria				
A	34.2	41.8	14.7	9.2
B	38.2	24.8	23.0	13.9
C	16.3	15.3	48.4	20.2
D	41.1	39.3	11.6	8.0
E	44.3	23.8	19.1	13.0
TOTALE GENERALE	35.8	31.2	21.7	12.5

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 37a

Titolo di studio civile dei rispondenti

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Licenza elementare.....	2.1%
Licenza media inferiore.....	31.2%
Diploma professionale (triennale e simili).....	11.5%
Maturità (classica, scientifica, tecnica etc.)...	42.4%
Laurea (ed eventuali specializzazioni).....	12.5%

TABELLA 37b

Titolo di studio civile dei rispondenti

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna Forza Armata

		Licenza elementare	Licenza media inferiore	Diploma professionale	Diploma di maturità	Laurea
E.I.	Cat. A	0.0	3.4	1.7	75.2	19.7
	Cat. B	6.3	57.1	16.9	19.0	0.5
	Cat. C	1.8	72.7	15.5	10.0	0.0
	Cat. D	0.0	0.0	1.9	53.9	44.2
	Cat. E	5.9	42.3	15.9	31.4	4.5
M.M.	Cat. A	1.2	2.4	8.5	51.2	36.6
	Cat. B	1.7	59.7	17.6	21.0	0.0
	Cat. C	0.0	35.4	19.2	45.5	0.0
	Cat. D	0.0	0.0	0.0	57.9	42.1
	Cat. E	2.5	12.5	20.0	65.0	0.0
A.M.	Cat. A	1.1	2.1	0.0	78.9	17.9
	Cat. B	1.4	51.4	19.6	27.6	0.0
	Cat. C	0.0	37.1	20.0	42.9	0.0
	Cat. D	0.0	0.0	4.3	76.6	19.1
	Cat. E	3.0	36.4	6.1	36.4	18.2
TOTALI	Cat. A	0.4	3.5	2.9	70.8	22.4
	Cat. B	3.2	55.7	18.1	22.8	0.2
	Cat. C	1.1	53.9	17.5	27.1	0.4
	Cat. D	0.0	0.0	2.3	58.9	38.7
	Cat. E	4.8	38.5	15.6	35.7	5.4

TABELLA 38

Attività di servizio della base dei rispondenti
per categoria e Forza Armata.

		Attività operativa	Attività addestrat. /formativa	Attività didattica	Attività burocra- tica	Attività amministr. e finanz.	Attività specia- listica	Altro
Forza Armata	E.I.	41.3	13.1	2.7	10.0	7.8	15.7	9.4
	M.M.	37.7	8.1	16.7	9.4	8.4	11.9	7.9
	A.M.	48.8	7.9	3.5	11.4	5.6	15.3	7.4
Categoria	A	36.3	11.5	5.1	12.9	9.4	15.2	9.8
	B	52.0	6.3	2.4	11.4	8.7	11.1	8.3
	C	35.8	10.6	21.5	3.8	4.9	12.8	10.6
	D	36.8	16.8	4.6	8.2	3.9	24.7	4.9
	E	45.7	12.7	1.0	10.0	6.3	13.0	11.3
TOTALE GENERALE		42.2	11.1	5.9	9.9	7.1	14.8	9.1

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

TABELLA 39a

Origine sociale dei rispondenti
(professione del padre o, in assenza, della madre)

PERCENTUALE GENERALE DELLE RISPOSTE

Aggregazione per gruppi professionali		Articolazione per singole professioni	
Affittuario agricolo.....	4.4		
Artigiano.....	8.4		
Commerciante.....	8.1	Commerciante.....	6.6
		Piccolo commerciante.....	1.5
Impiegato o insegnante.....	23.7	Impiegato.....	21.6
		Insegnante.....	2.1
Industriale o proprietario terriero.....	6.2	Industriale imprenditore.....	1.7
		Proprietario terriero.....	4.5
Professionista.....	11.6	Libero professionista.....	4.2
		Professionista dipendente da Pubblica Amministrazione.....	3.5
		Professionista dipendente da una impresa privata.....	3.9
Ufficiale o sottufficiale..	11.2	Ufficiale.....	3.9
		Sottufficiale.....	7.3
Operaio.....	23.6		

TABELLA 39b

Origine sociale dei rispondenti
(professione del padre o, in assenza, della madre)

Distribuzione percentuale delle risposte per categoria all'interno di ciascuna categoria.

		Affitt. agricolo	Artigiano	Commer- ciante	Impiegato/ insegnante	Industr. o prop.terr.	Professio- nista	Ufficiale/ sottuff.le	Operaio
E.I.	Cat. A	1.6	6.9	7.7	28.7	5.7	14.2	23.9	11.3
	Cat. B	8.8	12.2	6.8	14.9	8.8	5.4	8.1	35.1
	Cat. C	12.0	10.8	6.0	12.0	4.8	12.0	2.4	39.8
	Cat. D	1.2	4.8	10.2	38.0	6.0	17.5	11.4	10.8
	Cat. E	4.9	14.1	6.5	14.1	8.1	10.8	1.6	40.0
M.M.	Cat. A	1.2	2.4	9.8	34.1	3.7	14.6	19.5	14.6
	Cat. B	13.9	9.9	7.9	25.7	4.0	2.0	5.0	31.7
	Cat. C	1.3	2.5	11.3	21.3	2.5	12.5	10.0	38.8
	Cat. D	0.0	3.2	12.9	38.7	6.5	16.1	12.9	9.7
	Cat. E	2.9	5.9	11.8	41.2	0.0	5.9	11.8	20.6
A.M.	Cat. A	3.9	4.9	6.8	23.3	6.8	12.6	22.3	19.4
	Cat. B	2.6	11.1	6.8	17.9	7.4	9.5	8.9	35.8
	Cat. C	13.8	13.8	3.4	17.2	3.4	13.8	6.9	27.6
	Cat. D	2.1	8.5	6.4	36.2	0.0	21.3	10.6	14.9
	Cat. E	0.0	11.5	15.4	19.2	11.5	23.1	11.5	7.7
TOTALI	Cat. A	2.5	5.5	8.0	28.4	5.5	13.6	22.5	14.1
	Cat. B	7.3	10.8	6.9	19.4	7.3	6.7	7.6	33.9
	Cat. C	7.0	7.5	7.5	18.3	3.8	11.7	5.6	38.5
	Cat. D	1.2	5.5	9.8	37.3	5.1	17.6	11.4	12.2
	Cat. E	4.2	12.6	9.2	17.6	8.0	11.5	4.2	32.6

Nota: le percentuali sono riportate orizzontalmente, per riga.

CAPITOLO 14

CONCLUSIONI

14.1. INTRODUZIONE

Il presupposto da cui questa ricerca è partita è l'ipotesi di una diffusa insoddisfazione sul funzionamento della Rappresentanza così come è attualmente configurata. Esso è fornito implicitamente dalla stessa attribuzione da parte della committenza di un incarico di ricerca, volta ad individuare i fattori disfunzionali dell'istituto, nonché dalla ulteriore specifica richiesta di arrivare a proposte per un miglioramento dell'istituto. Ciò sembra testimoniare come il vertice militare non ritenga sufficiente qualche piccolo aggiustamento interno, bensì un vero e proprio rinnovamento dell'istituto della Rappresentanza, forse una sorta di "rifondazione", come proposto da un gruppo parlamentare (1).

Lo svolgimento della ricerca ha evidenziato inoltre come tale insoddisfazione fosse condivisa - seppure per motivi diversi - da tutte le parti interessate. Insoddisfatto è il vertice militare, oltre che per quanto già detto nei capitoli che precedono, per dichiarazione esplicita di chi è chiamato a rappresentarlo (2).

Insoddisfatti sono i delegati eletti, sia a livello centrale (3), che periferico (4), ma insoddisfatta è anche la base (5), sia per esiguità dei risultati, che per la carenza di informazione interna. Insoddisfatto appare infine lo stesso mondo politico, il quale, seppure più attento ad altri ordini di problemi, ha disposto ed iniziato, fin dal 1988, una indagine conoscitiva che tarda a compiersi ed a giungere a delle conclusioni (6).

Nel solco di tali insoddisfazioni si sono sviluppate le distanze e talora le contrapposizioni tra i vari attori della funzione

rappresentativa. Si è creato, ed è aumentato nel tempo, un contenzioso tra i vertici militari ed il massimo livello della Rappresentanza: entrambi sembrano essersi posti nei ruoli di parte e controparte per la tutela degli interessi del personale, ruoli non previsti dalla legge istitutiva, ma nemmeno rispondenti alla logica delle cose. Le istanze della Rappresentanza richiedono infatti, almeno a livello centrale, quasi sempre un intervento del potere politico, nella sua duplice veste di vertice dell'esecutivo e di detentore della potestà legislativa.

In tale situazione di delega del contraddittorio a parti che non hanno, in realtà, il potere di risolvere i contrasti e di affrontare i problemi con strumenti idonei a incidere sulle realtà effettuali, si rivela tutta l'inerzia del dibattito stesso e delle energie spese per sostenerlo.

Questa generalizzata insoddisfazione ha portato nel tempo, e nel succedersi dei mandati, a fenomeni di disaffezione, testimoniati, tra l'altro, sia dall'andamento delle successive tornate elettorali (vedi Cap. 5.), sia da un parziale disimpegno dall'esercizio attivo della Rappresentanza della parte migliore della categoria traente della istituzione, gli ufficiali di carriera (vedi Cap. 7.1.), sia dalle frequenti dimissioni di membri del Consiglio Centrale ed in particolare di presidenti di largo prestigio e di grado elevato.

14.2. ASPETTI DISFUNZIONALI DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE.

Scendendo all'esame degli aspetti disfunzionali che emergono con maggiore evidenza dalla ricerca, si rileva innanzitutto un problema di difformità nella natura degli interessi tutelati dalla RM.

Esso si manifesta in primo luogo nella dicotomia personale di carriera/personale di leva ed è rilevabile dalle opinioni espresse dalla base dei rappresentati (vedi Cap. 13.2.), sia attraverso le risposte date ad una domanda diretta, sia attraverso posizioni

che, indirettamente, testimoniano tale dicotomia. Tra queste ultime appaiono significative le differenze nella definizione della RM e nella valutazione del suo operato, nell'atteggiamento verso una sindacalizzazione delle forze armate, nel giudizio sui livelli di informazione interna ed esterna.

Ma la ricerca rivela anche differenze oggettive tra queste due macrocategorie, quali una diversa scala di importanza attribuita nella trattazione delle materie di competenze dai delegati del personale di leva rispetto a quelli del personale di carriera (vedi Cap. 9.1), un comportamento elettorale dissimile - soprattutto nella espressione del voto di protesta (vedi Cap. 5) -, una durata del mandato necessariamente diversa.

Tale dicotomia era d'altronde già stata evidenziata, in sede ufficiale, dalla gerarchia, con affermazioni quali: "I problemi della leva in quanto prestazioni che lo Stato richiede al cittadino non possono essere risolti nell'ambito della rappresentanza interna all'organismo militare", o elencando tra le disfunzioni una "Inappropriata valutazione dei problemi della leva"... che ha condotto "a considerare i militari in servizio di leva alla stessa stregua di quelli di carriera" (Audizione del CSMD del 27.2.1988 in sede di indagine conoscitiva presso la Camera dei Deputati).

In secondo luogo la ricerca evidenzia una sensibile differenza a carattere verticale tra gli interessi e le procedure di tutela per il personale delle forze armate e quello dei corpi armati dello Stato (CC e GdF, ma anche Agenti di Custodia, fintanto che rimangono militarizzati). Essa è rilevabile da una serie di atti posti in essere dai diversi attori della funzione rappresentativa, quali il riconoscimento da parte dello stesso Ministro della Difesa della: "... anomalia di una situazione, dove, i sindacati della Polizia di Stato contrattano a nome di una maggioranza esclusa dalla trattativa" (Comunicato Stampa sull'incontro Ministro-COCER del 26.9.1989); o ancora, la direttiva del Ministro dell'epoca ai Comandi Generali dei CC e della GdF, volta ad attribuire loro una funzione di collegamento tra il sindacato della Polizia di Stato e le sezioni CC e GdF del COCER (lettera datata 2.5.1984).

Da parte della Rappresentanza si possono citare, a titolo di esempio: una richiesta del COCER CC al Ministro della Difesa di poter adire direttamente il Ministro dell'Interno (16.2.1983): una affermazione del Presidente del COCER sulla specificità dei problemi derivanti dalle condizioni di vita e di impiego dei Corpi Armati, che debbono raffrontarsi continuamente anche con le forze di Polizia non militari (conferenza al CASD del 23.5.1990): una delibera del Consiglio Centrale che crea due distinti gruppi di lavoro, uno per le Forze Armate, l'altro per i Corpi Armati di Polizia (Delibera 7.11.1989).

Anche da parte della classe politica, infine, si manifestano posizioni fondate sul riconoscimento di questa diversità.

Tra di esse si possono citare sia la richiesta al Governo di disciplinare in modo autonomo i Corpi Armati con funzioni di Polizia (OdG al Senato n. 0/0471 del 14.10.1987), sia i diversi interventi parlamentari volti a conservare l'autonomia rappresentativa del Corpo degli Agenti di Custodia (vedi Cap. 8): ancora, si riscontra una più sensibile attenzione della classe politica verso i problemi del personale appartenente ai Corpi Armati (vedi Cap. 11).

La diversificazione dei Corpi Armati e del loro aspetto rappresentativo emerge anche da una serie di dati statistici sui delegati al COCER (vedi Cap. 7.1.), nonché dalle proposte di modifica strutturale avanzate da alcuni membri del COCER in carica nel corso delle interviste (vedi Cap. 7.2.).

La resistenza (vincente) opposta dal Corpo degli Agenti di Custodia a vedere la loro rappresentanza conglobata nel sistema adottato per il personale militare, testimonia infine anch'essa la rilevanza delle differenze strutturali percepite dai Corpi con funzioni di polizia e l'effetto trainante che su di essi esercita il processo di sindacalizzazione generale delle attività lavorative nel paese (vedi Cap. 8).

In terzo luogo, la ricerca rivela un altro aspetto differenziale interno, seppur meno marcato, tra le categorie del personale di carriera (rilevabile solo per le tre Forze Armate, poichè emerge in gran parte dal sondaggio di opinione, ad esse limitato). Esso

vede innanzitutto delinearsi una diversa figura idealtipica di delegato tra le categorie A e B. Il primo infatti ricopre un grado intermedio nella gerarchia, appartiene ad un ruolo spesso secondario della categoria, non appare tra i più motivati alla carriera, proviene più da enti territoriali che da reparti operativi. Il rappresentante della categoria B, a sua volta, appartiene a fasce di età mediamente più elevate, ricopre perlopiù il grado di maresciallo, ha più spesso una provenienza da reparti operativi, mostra un maggiore gap culturale positivo rispetto alla propria base, nulla fa pensare che provenga da settori marginali della categoria (vedi Cap. 7.1.).

Il sondaggio di opinione rivela inoltre orientamenti diversi di singole categorie quali:

- una maggiore assenza al voto motivata da delusione sull'operato della RM, per le catt. B e C,
- una diversa concezione della Rappresentanza, considerata più spesso un organo interno alla istituzione dalla cat. A, un istituto di natura corporativa dalla cat. B (che appare essere anche più favorevole ad un processo di sindacalizzazione), uno strumento partecipativo, vicino alle più moderne forme di tutela sindacale, dalle catt. C, D ed E,
- un giudizio negativo sia sulla forma che sull'operato della RM più marcato per le catt. A e B, rispetto alle restanti.

* * *

Un secondo aspetto disfunzionale che emerge da più parti della ricerca riguarda la controversa natura e la stessa struttura della RM. Sono aspetti, questi, che concernono principalmente il COCER, a causa della assai diversa rilevanza che assume l'organo centrale nei confronti di quelli periferici, sia di base che intermedi.

Sulla natura del COCER si fronteggiano, come evidenziato dal Cap. 12 al quale si rinvia per un più completo esame del problema, la concezione che considera il Consiglio Centrale (ma anche la Rappresentanza tutta) come organismo interno alla

istituzione militare, avente come interlocutore privilegiato il vertice della gerarchia, e la concezione del COCER come organo a latere, con funzioni di rappresentanza dello stesso vertice militare e con poteri di intrattenere rapporti esterni (con il mondo politico, con la stampa) diretti ed autonomi.

Per ciò che concerne la struttura del Consiglio Centrale emergono dalla ricerca sperequazioni nel tasso di rappresentatività per categoria e per forza o corpo armato, non solo, ma anche all'interno di singole categorie. Su quest'ultimo aspetto sembra meritevole di citazione quanto affermato dal CSMD nella audizione presso la Camera dei Deputati del 25.1.1989: "la rappresentatività, in presenza di tre gradi di elezioni, è molto limitata perchè ciascun componente non rappresenta i voti effettivi ma l'organismo di appartenenza. È significativo il fatto che all'interno del COCER vi siano pochissimi elementi dello stato maggiore, non vi sia alcun elemento imbarcato, nè siano presenti i piloti". Rilevo, quest'ultimo, puntualmente confermato nella ricerca dai dati statistici relativi ai delegati COCER nei diversi mandati (vedi Cap. 7.1.). Nella stessa occasione il CSMD rilevava che: "nella attuale composizione la rappresentanza di alcuni corpi è largamente prevalente rispetto agli altri. Esiste un problema di rapporti di forza: non è ammissibile la attribuzione di un ruolo negoziale ad un organismo fondamentalmente solidaristico nel quale determinate categorie, sia pure benemerite, solo perchè di scarsa entità numerica possono essere calpestate perchè la rappresentanza dei carabinieri o della guardia di finanza - essendo largamente prevalente - porta avanti le rivendicazioni delle categorie di appartenenza". Anche questa affermazione, oltre ad avere una conferma statistica nel tasso di rappresentatività delle singole categorie al Consiglio Centrale, trova una convalida fattuale in alcune situazioni verificatesi durante i lavori del COCER, ove il citato atteggiamento solidaristico sembra avere portato effettivamente a delle spaccature interne al Consiglio. Si può portare, come esempio recente, il caso della delibera sulla richiesta di un incontro straordinario con il Ministro della Difesa (Delibera n. 1/019/5 del 6.9.1989)

(7). La struttura del COCER inoltre, per la sua numerosità e le conseguenti difficoltà di riunire i due terzi dei delegati previsti per la validità delle sessioni di lavoro (Art. 14 del RIRM), ha reso necessaria una modifica al RIRM, che ha ridotto il numero di presenze necessario alla metà più uno dei delegati (vedi Cap. 4): ciò configura la possibilità limite di deliberare approvate con il voto favorevole di 21 delegati su 79.

Una opinione critica sulla struttura degli organi di rappresentanza parte anche dall'interno del COCER, il cui attuale presidente afferma che "la composizione del COCER, dei COIR e dei COBAR... sembra concepita per rendere tali organismi il più possibile disomogenei e per fare esplodere - a tutti i livelli - contrasti tra le categorie e, specie a livello centrale, una tendenza al corporativismo". (vedi la già citata conferenza al CASD).

* * *

Un terzo aspetto disfunzionale rilevato nella ricerca riguarda la difficoltà per i delegati di accumulare un patrimonio di esperienze e di competenze adeguato all'esercizio della funzione: questo aspetto è avvertibile soprattutto a livello centrale, ove la complessività e l'ampiezza delle problematiche richiederebbero risorse culturali specifiche e capacità di mediazione che non possono essere improvvisate. Il fenomeno appare d'altronde abbastanza conseguente alla normativa vigente che, nel vietare la costituzione di associazioni per la tutela degli interessi del personale, nell'impedire la immediata rieleggibilità dei delegati, ristretti inoltre in un mandato sino al 1989 soltanto biennale, indubbiamente non facilita l'accumulo di esperienze e l'approfondimento culturale nello specifico ambito.

È questa una situazione che viene avvertita con chiarezza dai membri stessi del COCER: attraverso infatti le interviste effettuate, nel corso della ricerca, ai delegati oggi in carica (vedi Cap. 7.2) la maggioranza degli intervistati esprime un giudizio di inadeguatezza del livello di preparazione e di esperienza dei membri del COCER: le carenze concrete indicate sono soprat-

tutto una insufficiente conoscenza della normativa e delle procedure, una scarsa comprensione del ruolo ricoperto, una modesta capacità di collegarsi con la base dei rappresentati. La consapevolezza di queste carenze conduce poi gli stessi intervistati ad avanzare una serie di proposte, che vanno da un emendamento della normativa per eliminare i vincoli che abbiamo più sopra ricordato, ad una azione positiva che faciliti la preparazione dei delegati (seminari formativi ed informativi per i neo-eletti, costituzione di un ufficio studi e documentazione a livello centrale).

Questa valutazione sulla insufficiente preparazione ed esperienza dei delegati viene espressa in maniera più netta e con maggiore rilevanza statistica dalla base dei rappresentanti attraverso il sondaggio di opinione (vedi Cap. 13.2.). La maggioranza infatti dei rispondenti *di tutte le categorie* colloca tale insufficienza al primo posto tra le cause che hanno inciso negativamente sull'operato della Rappresentanza nei suoi dieci anni di vita.

14.3. *CONSIDERAZIONI GENERALI SULLA FISIOLOGIA DELL'ISTITUTO.*

Su un piano più generale e di collocazione della funzione rappresentativa del personale militare nel contesto dei rapporti di lavoro in Italia, abbiamo già avanzato l'ipotesi (vedi Cap. 3), sostenuta anche da altri studiosi (vedi Cap. 2.2.1.), che la manifestazione di aggregazione di interessi professionali degli appartenenti alle Forze Armate si possa inquadrare nel più generale processo di sindacalizzazione di categorie fino a pochi decenni or sono estranee a forme collettive di tutela.

Si può osservare inoltre come in Italia il processo storico della acquisizione di forme di tutela del personale militare sia iniziato, come in altri paesi europei, con l'assunzione di funzioni e responsabilità rappresentative da parte di associazioni di categoria, già esistenti o create ad hoc. Questo processo è stato nel

nostro paese prevenuto ed interrotto a livello politico con l'adozione di una normativa che ha introdotto forme di rappresentanza non maturate spontaneamente nei diversi ambiti categoriali.

In tale realizzazione la naturale conflittualità bipolare tra datore di lavoro e lavoratore appare sostituita da una tripolarità che sembra portare ad un aumento della conflittualità (vedi Cap. 12) e ad una confusione di ruoli. È questa una valutazione che è stata espressa anche in sede politica ove, ad esempio, il sen. Poli ha sostenuto che "la legge n. 382 del 1978 appare il risultato di una mediazione tra istanze progressiste e concezioni più tradizionaliste. Come tutte le soluzioni di compromesso, però, tale normativa si dimostrò fin dall'origine, in alcuni suoi aspetti, non del tutto limpida e trasparente" (Atti della Commissione Difesa del Senato, seduta del 20.12.1988). Opinione questa condivisa anche dalla stampa quotidiana meglio documentata (8).

In effetti la configurazione data alla Rappresentanza Militare dalla legge 382/1978 e dal RARM, pur considerando detto istituto come organo interno alla istituzione militare, attribuisce al Consiglio Centrale facoltà che hanno indubbiamente una qualche rilevanza esterna (possibilità di adire il Ministro e le Commissioni Parlamentari) e che sono suscettibili di produrre situazioni di conflitto - e le hanno di fatto prodotte - con il vertice della gerarchia militare.

Se si vogliono evitare tali soluzioni di compromesso, occorre prendere atto che le possibilità concrete di rappresentanza degli interessi categoriali del personale militare sembrano, nell'attuale momento storico, ridursi a due: tali sono infatti le situazioni presenti nei paesi assimilabili al nostro, tale è l'esperienza storica del nostro continente.

La prima è una rappresentanza esercitata esclusivamente dal vertice militare, al quale la classe politica riconosce i poteri, gli strumenti e le possibilità di pressione per esercitarla. Così è l'esempio degli USA, della Gran Bretagna, della Francia.

La seconda consiste nel pieno riconoscimento della funzione rappresentativa ai delegati eletti dalla base delle varie categorie

interessate, con attribuzione ad essi dei poteri e della rilevanza giuridica necessaria. Tale è l'esempio dei paesi scandinavi, della RFT, dell'Olanda, del Belgio, della Svizzera, dell'Austria.

La scelta tra i due sistemi è una scelta essenzialmente politica, e ad essa il sociologo può dare soprattutto un contributo di conoscenza.

Se si opta per il primo sistema, sembrano necessari due presupposti:

1. la classe politica deve essere disposta a dare al vertice militare quei poteri di influenza e di riconoscimento di un ruolo anche contrattuale che non sembrano essergli mai stati attribuiti in Italia in questo dopoguerra.
2. la normativa sulla Rappresentanza deve essere profondamente riformata; non è infatti concepibile in questa ipotesi che ad essa venga data, sia pure in modo confuso, un ruolo parzialmente esterno alla istituzione. La esistenza ed il ruolo della Rappresentanza sono, in questa ipotesi, problema interno della gerarchia, che la regola e la impiega nei modi che ritiene più utili, per poi negoziare, essa gerarchia, in prima persona con il potere politico. Se si sceglie il secondo sistema, non si può fare a meno di tenere conto dell'idealtipo di rappresentanza scaturito dall'esperienza europea; le indicazioni date dalla base e dai suoi rappresentanti appaiono del resto nel loro insieme in linea con tale modello empirico. La valutazione complessiva dei dati della ricerca permette, per questa ipotesi, di avanzare le proposte che elenchiamo nel paragrafo seguente.

14.4. *PROPOSTE*

Le indicazioni e le proposte che seguono scaturiscono naturalmente dalla individuazione dei fattori disfunzionali evidenziati nel secondo paragrafo di questo capitolo, tengono conto della cornice sistematica sopra evidenziata per una ipotesi di realizzazione di forme di rappresentanza coerenti con il modello europeo

e con le linee di tendenza dell'ambito politico sociale del paese. Si sono infine tenute presenti le risposte fornite dalla base a specifici quesiti posti dal gruppo di ricerca nonché le proposte avanzate dai delegati del COCER in carica durante le interviste.

* * *

Il primo fattore disfunzionale evidenziato dalla presente ricerca, e cioè la commistione della tutela di interessi di natura profondamente diversa, rende, a nostro avviso, essenziale operare una prima e radicale divisione della rappresentanza nelle due macrocategorie in cui si divide il personale militare oggi in servizio, carriera e leva. Ciò potrebbe essere realizzato attraverso la creazione di due distinte strutture rappresentative, organizzate l'una per la tutela di interessi specificamente professionali, l'altra per la tutela di diritti del cittadino chiamato temporaneamente a prestare un pubblico servizio. Quest'ultima, dedicata al personale in servizio di leva - catt. D ed E -, potrebbe avere una rilevanza essenzialmente interna alla istituzione, conservando la attuale opportunità data ai membri di dette categorie eletti ai COIR, di incontri periodici con il Ministro (e che, al momento, sembra costituire in certo qual modo un duplicato della rappresentanza della leva presente nel COCER).

Per meglio chiarire il nostro pensiero, diciamo che la rappresentanza delle catt. D ed E potrebbe anche conservare gli attuali tre livelli di articolazione, ma con una struttura propria (come del resto avviene negli altri paesi europei che attuano forme di rappresentanza), avente come referente i vari livelli della gerarchia e con l'opportunità, per l'organo centrale, di offrire periodicamente al Ministro una visione di insieme delle problematiche di interesse.

Una specifica definizione della struttura che proponiamo per la rappresentanza del personale professionale, comporta insieme anche la considerazione del secondo fattore disfunzionale, relativo alla natura ed alla composizione degli organi di Rappresentanza.

Innanzitutto pare opportuno chiedersi se la struttura generale della rappresentanza delle catt. A. B e C. debba continuare ad articolarsi su tre livelli, oppure se può utilmente essere ridotta a due, uno regionale ed uno centrale. I problemi, evidenziati nel corso della ricerca, di collegamento con la base nonché quello di realizzare più efficaci modalità di propaganda elettorale, farebbero propendere più per la seconda soluzione. In ogni caso, poichè per dette categorie assume una massima rilevanza l'organo centrale, riteniamo che su di esso soprattutto dovrebbe operare l'azione riformatrice.

Il procedere nell'analisi del primo fattore disfunzionale evidenzia anche i problemi che sorgono da una tutela assembleare degli interessi di categorie e di corpi diversi. Tali problemi, nonché quelli posti dai differenti tassi di rappresentatività oggi esistenti nell'organo centrale potrebbero trovare soluzione in una maggiore autonomia, normativamente attribuita ai gruppi di lavoro in cui già oggi si divide il COCER. Ciò significa dare la possibilità di una trattativa diretta alle singole sezioni di forza o di corpo armato, nonché ai gruppi di lavoro categoriali, per tematiche di esclusivo interesse del corpo o della categoria.

In questo quadro la possibilità di armonizzare interessi di gruppo con interessi generali potrebbe essere assicurata dando facoltà di inserimento nella trattativa al Comitato di Presidenza del COCER, magari riesaminato nella composizione.

Per assicurare una efficace tutela degli interessi del personale, appare necessario attribuire all'organo centrale un nucleo di poteri effettivi (ricorrentemente richiesti dai diversi Consigli che si sono succeduti nel tempo e proposti sia dalla base dei rappresentati che dai membri del COCER intervistati). Esso si fonda principalmente sulla attribuzione di una facoltà negoziale da esercitare direttamente con la naturale controparte istituzionale, e cioè con il ministro competente e con le commissioni parlamentari interessate.

La tutela degli interessi può inoltre essere consapevolmente soltanto in presenza di un costante collegamento con la base dei rappresentati (che risulterebbe facilitato anche dalla eventuale

riduzione dei livelli di rappresentanza a due soltanto) ed anche con un inserimento almeno conoscitivo nella più generale società nazionale. Strumenti idonei a questo scopo sembrano essere la realizzazione di una autonoma pubblicazione interna (utile anche al processo formativo e di selezione dei futuri delegati) e la possibilità - data all'organo centrale come tale - di adire liberamente gli organi di informazione pubblica.

I problemi conseguenti alla numerosità del COCER attuale, già ridotti dalla divisione delle rappresentanze tra leva e carriera, potrebbero trovare soluzione attraverso un riesame delle consistenze numeriche dei delegati per categoria e per forza armata, condotto nell'ottica di una possibilità di negoziazione distinta per ciascun gruppo.

Sulle carenze infine di preparazione e di formazione dei delegati, specie a livello centrale, già si agirebbe positivamente offrendo opportunità di dibattito e di confronto sull'apposita pubblicazione interna proposta. Ad esso però dovrebbero essere aggiunte una serie di misure, anch'esse spesso formulate come proposte sia dalla base che dai delegati COCER intervistati, tra le quali ci sembrano essere più rilevanti:

- la possibilità di immediata rieleggibilità dei delegati (eventualmente con il limite di due mandati consecutivi)
- rinnovo alternato, almeno del Consiglio Centrale, per solo la metà dei componenti (fattore di continuità)
- la realizzazione di un Ufficio studi e documentazione ad uso esclusivo dei membri del COCER
- il conferimento del mandato ai delegati COCER come incarico esclusivo
- la attuazione di seminari formativi ed informativi, a cura del COCER uscente, per i nuovi eletti al Consiglio Centrale.

* * *

Nel concludere il presente rapporto, riteniamo opportuno mettere in rilievo come, mentre i fattori disfunzionali emergono direttamente dall'analisi dei dati di ricerca e, se questa si ritiene

valida, hanno quindi una attendibilità scientifica, le proposte sopra avanzate, e prodotte per specifica richiesta della commitenza, risentono inevitabilmente di valutazioni personali. D'altronde è abbastanza atipico per un gruppo di ricerca in ambito sociologico arrivare alla formulazione di vere e proprie proposte, ove usualmente ci si ferma ad una individuazione dei fattori disfunzionali, lasciando a chi ha responsabilità decisionali la determinazione degli interventi correttivi.

Ci piace concludere riportando, nella sua immediatezza e semplicità, la osservazione stilata da uno dei rispondenti al sondaggio di opinione, alla quale sentiamo di poterci pienamente associare: "Spero che le risposte date vi aiutino a risolvere i molteplici problemi dei militari di leva e di quelli di carriera, perchè dopo gli studi e le ricerche ci vogliono anche le vere applicazioni per avere un esercito degno della Nazione Italia".

NOTE

(1) Vedasi la proposta di legge n. 4013, presentata alla Camera dei Deputati il 7.6.1989 da un gruppo di parlamentari socialisti, ove si afferma: "È irrinunciabile una rifondazione dell'organo rappresentativo: occorre in definitiva il riconoscimento di personalità giuridica all'istituto della rappresentanza..."

(2) Vedi ad esempio quanto affermato dal CSMD nell'audizione presso la Camera dei Deputati il 27.7.1988: "Nessuno più di voi, signori commissari, si è reso conto dell'insoddisfazione per i risultati conseguiti in questi dieci anni di attività della rappresentanza"... "Sta di fatto che la frustrazione esiste ed è condivisa dalla gerarchia perchè gli effetti della rappresentanza non sono stati rilevanti nè corrispondenti alle aspettative".

(3) Nel Cap. 12 sono riportate alcune dichiarazioni ufficiali del COCER che evidenziano difficoltà ed insoddisfazione nel funzionamento del sistema rappresentativo vigente. Ad esse si possono aggiungere recenti affermazioni del Presidente del COCER in carica, in una conferenza tenuta al CASD, il 23.5.1990, ove si esprimono:

- insoddisfazione sulla normativa: "L'estensore di questo Regolamento (RARM) sembra essersi infatti preoccupato di ottenere un solo risultato: burocratizzare al massimo l'intero sistema di Rappresentanza per renderne difficile, se non impossibile, il funzionamento ed imbrigliare, in ogni caso, i Consigli - di qualsiasi livello - per far sì che non potessero essere in grado di operare o che, comunque, avessero vita difficile anche solo per poter sopravvivere!"

- insoddisfazione sulla struttura: "La Rappresentanza Militare soffre infatti di ricorrenti crisi per problemi di rappresentatività e di 'peso' di ciascuna Sezione e categoria, spesso accentuati dalla frammentazione delle categorie in più ruoli con interessi diversi e spesso contrastanti."

- insoddisfazione del rapporto con la gerarchia: "Il COCER ha sempre visto nello Stato Maggiore Difesa il principale ostacolo alla sua attività ed ha assunto nei confronti dello stesso un atteggiamento di sospetto e diffidenza sempre più marcato".

(4) Vedi, a titolo di esempio, affermazioni come: "... si è sentita la necessità di denunciare, attraverso questo documento, la profonda sfiducia di tutta la categoria B della RMTE per l'inesistente flusso informativo COCER - COIR - COBAR" e, più oltre: "Ancora una volta i rappresentanti dei Sottufficiali della RMTE non possono non riconoscere che a quasi dieci anni dall'entrata in vigore della legge sulle Rappresentanze Militari si ha l'impressione che tali organi non sono ancora compiutamente funzionali" (Annesso alla Delibera n. 7 del COIR RMTE del 26.3.1990) o decisioni come quelle assunte dallo stesso organo con la delibera n. 2, allegata al verbale n. 4/90, stessa data: "questo COIR... delibera di appoggiare la completa sfiducia nei confronti dei delegati della categoria E del COCER/ESERCITO il cui operato non è in grado di tutelare gli interessi della categoria".

(5) La base dei rappresentati manifesta infatti un atteggiamento critico sia in maniera diretta - attraverso il sondaggio di opinione -, sia in maniera indiretta - con il comportamento elettorale -. Nel sondaggio di opinione viene chiaramente espresso un giudizio di inadeguatezza, almeno parziale, sulla forma dell'istituto ed una valutazione di insufficienza sull'operato. Nella analisi del comportamento elettorale l'aumento delle percentuali delle schede bianche e nulle dopo la prima consultazione, sembra esprimere, usando le stesse parole del Ministro della difesa in carica all'epoca del primo mandato, "un sintomo che il corpo elettorale accetta (o subisce) il principio della elezione, ma contesta (o rifiuta) il meccanismo adottato per la rappresentanza" (vedi Cap. 6).

(6) Il mondo politico italiano inoltre, quando si esprime, o esprime un senso di perplessità di fronte alla reale funzionalità della Rappresentanza stessa — parlando di "dubbia funzionalità" dell'istituto (vedi Cap. 5) - o si limita ad effettuare una azione di controllo sulla applicazione della normativa, tramite l'esercizio del sindacato ispettivo da parte del Parlamento (vedi Cap. 11).

(7) Ove tra le ragioni portate dai delegati delle categorie A e B, messe in minoranza, per motivare il loro voto contrario, figurano affermazioni come:

- la delibera è "provocatoria nella priorità delle motivazioni indicate perchè crea in seno al COCER una spaccatura politica coinvolgendo in particolare i delegati neo-eletti della leva che vengono demagogicamente attratti nella spirale politica dalla quale il COCER deve rimanere estraneo"

- la delibera attua una "strumentalizzazione di alcuni avvenimenti recenti per accaparrarsi il consenso dei militari di leva ai fini di una successiva gestione dei loro voti a sostegno di altre tesi"

- la delibera pare diretta a "destabilizzare l'Assemblea se non addirittura per invogliare perniciose spaccature fra categorie che, in questo particolare e delicato momento, sono assolutamente da evitare"... e che il non avere il COCER "ravvisato analoga esigenza in altre circostanze ancor più gravi ed eclatanti, appare con tutta evidenza come un atteggiamento prego di demagogia e politicamente non lungimirante".

(8) Vedi, ad esempio, l'articolo "L'ufficiale chiede rispetto", sul IL SOLE - 24 ORE 8 Marzo 1990.

BIBLIOGRAFIA SULLA RAPPRESENTANZA MILITARE

- 1) **ACCAME, Giano**
IL SINDACALISMO ENTRA IN CASERMA
STORIA MILITARE 8/1971, pagg. 73-85
- 2) **ARANGO, Roger**
MILITARY UNIONS - CAUSES AND CONSEQUENCES
MILITARY REVIEW NOV/1977
- 3) **ARCHER, M. & G. GINER**
CLASS, STATUS AND POWER
NICOLSON, LONDON 1971
- 4) **BALLANTYNE, I. J.**
MILITARY UNIONISM
DEFENCE FORCE JOURNAL 39/1983, pagg. 3-10
- 5) **BAUDISSLIN, Wolf-Graf**
GEWERKSCHAFTEN, BUNDESWEHR UND DEMOKRATISCHER
STAAT
BEILAGE ZU INFORMATION FÜR DIE TRUPPE 6/1966
- 6) **BELL, Raymond E., Jr.**
**MILITARY UNIONS AND MILITARY EFFECTIVENESS: AUSTRIA
AS A CASE STUDY, 1920-1934 in MILITARY UNIONS (A.V.)**
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILL/LONDON 1977, pagg. 74-94
- 7) **BERNDT, Helmut**
GEWERKSCHAFTEN UND BUNDESWEHR
WEHRKUNDE 1/1974
- 8) **BIDERMAN, A.D. & L.M. SHARP**
THE CONVERG. OF MILIT. AND CIVIL. OCCUPAT.
STRUCTURES.
EVIDENCE FROM STUDIES OF MILITARY RETIRED EMPLOYM.
AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY
73/1968, pagg. 381-399
- 9) **BLANKMANN, Robert L.**
AN INSTITUTIONAL ALTERNATIVE TO UNIONIZATION
in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 306-323
- 10) **BOENE, Bernhard**
How "unique" should the military be?
Relazione presentata alla "IUS Conference"
Baltimore 1989
- 11) **BRIKMAN, Annika**
MILITARY TRADE UNIONISM IN SWEDEN
ARMED FORCES AND SOCIETY 4/1976, pagg. 529-538

- 12) **BROEDLING, A. Laurie**
EMPLOYEE PARTICIPATION AND THE FUTURE MANAGEMENT OF THE U.S. ARMED FORCES in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 15-27
- 13) **CAFORIO, Giuseppe**
STUDIO SULLA DEMOCRATIZZAZIONE DELLE FORZE ARMATE
RIVISTA AERONAUTICA 9/1973, pagg. 13-44
- 14) **CAFORIO, Giuseppe**
GLI ORGANI RAPPRESENTATIVI DEL PERSONALE MILITARE
RIVISTA AERONAUTICA 6/1978, pagg. 2-10
- 15) **CAFORIO, Giuseppe**
PRIMA INFANZIA DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE
RIVISTA AERONAUTICA 6/1981, pagg. 26-34
- 16) **CAFORIO, Giuseppe**
THE MILITARY REPRESENTATIVE BODIES IN AA.VV. ITALY in MILITARY AND SOCIETY
S.O.W.I., Munchen, Toulouse 1984, pagg. 225-257
- 17) **CAFORIO, Giuseppe**
ORGANI DI RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE MILITARE in GRANDE DIZIONARIO ENCICLOPEDICO U.T.E.T.
TORINO 1989
- 18) **CAPPUZZO, Umberto**
CONSAPEVOLEZZA E PARTECIPAZIONE: IL REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE
RIVISTA MILITARE 1/1980
- 19) **CARINCI, Franco - MARIUCCI, Luigi**
COME USCIRE DALLA CRISI - IL CRITERIO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ
NUOVA RASSEGNA SINDACALE 1-2/1989, pagg. 7-13
- 20) **CHRISTAGAN, Robert**
MILITARY PERSONNEL WILL NOT PARTEC. IN ANY ACTTIVITIY HAVING TO DO WITH CREATING UNION FOR UNLISTED MEN ESQUIRE AGO/1968, pagg. 41-58
- 21) **COCKLIN, Robert F.**
MILITARY UNIONISM-A HOAX AND DECEPTION in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 265-271
- 22) **CORTRIGHT, David - THURMOND, S.**
UNIONS IN MILITARY? PRO AND CON.
MILITARY REVIEW AGO/1977

- 23) **CORTRIGHT, David**
SOLDIERS IN REVOLT
ANCHOR PRESS. NEW YORK 1975
- 24) **CORTRIGHT, David (a)**
UNIONS AND DEMOCRACY
DEFENCE REVIEW FEB/1977
- 25) **CORTRIGHT, David (b)**
UNIONS AND DEMOCRACY
in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON. pagg. 217-232
- 26) **D'ADDIO, Roberta**
Nota sull'Ombudsman nelle Forze Armate
Servizio studi del Senato della Repubblica
Roma 1989
- 27) **DE GIORGI, Gino**
La problematica del personale alla luce delle
nuove istanze. Dalla realtà viva della nave un (...)
Rivista Marittima 6/1986
- 28) **DREES, W.**
NATIONAL GEORGANISEERED OVERLEG MILITAIREN
MILITAIR-RECHTERLIJK TIJDSCHRIFT DEC/1979
- 29) **EBERLY, Donald J.**
NATIONAL SERVICE: ALTERNATIVE STRATEGIES
in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977. pagg. 324-333
- 30) **EPIKE, W.**
TRADE UNIONS IN THE ARMED FORCES
RUSI QUARTERLY. LONDON 1978
- 31) **FLECKENSTEIN, Bernahard (b)**
MILITAR AND GEWERKSCHAFTEN IN DEUTSCHLAND
DAS PARLAMENT 1976. pagg. 8-28
- 32) **FLECKENSTEIN, Bernahard (a)**
THE MILITARY AND LABOR UNION ORGANIZATIONS IN
GERMANY
ARMED FORCES AND SOCIETY 4/1976. pagg. 495-515
- 33) **FORTIER, Jean C.**
LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION MILITAIRE ACTUA-
LITÉ JURIDIQUE 1970. pagg. 672-684
- 34) **GIESEN, Herman**
DER DEUTSCHE BUNDESWEHR - VERBAND
DUSSELDORF 1975

- 35) **HADBRUCH, Hans**
IL REINSERIMENTO OCCUPAZIONALE DEL PERSONALE
MILITARE: RAFFRONTI INTERNAZIONALI
ECONOMIA, ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE
18/1982, pagg. 23-34
- 36) **HALLENBECK, Ralph A.**
CIVIL SUPREMACY AND THE MILITARY UNION:
THE SISTEMIC IMPLICATIONS in MILITARY UNION (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 233-244
- 37) **HARRIES-Gwyn**
FORM CONSCRIPTION TO VOLUNTEER ARMIES
ADELPHI PAPER 103/1973, pagg. 1-13
- 38) **HARRIES-JENKINS, Gwyn**
TRADE UNIONS IN ARMED FORCES
in MILITARY UNIONS (A.V.)
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 54-73
- 39) **HIRTSIEFER, Heino**
DER BUNDESWEHRSOLDAT - EIN ARBEITNEHMER ?
WEHRKUNDE 7/1967
- 40) **HULSMANN, Helmut**
BUNDESWEHR UND GEWERKSCHAFTEN
INFORMATION FUR DIE TRUPPE 5/1960
- 41) **JEAN, Carlo**
TENTAZIONI RESTAURATRICI E TENTAZIONI SINDACALI
NELLA PROFESSIONE MILITARE
IL MULINO 277/1981, pagg. 746-760
- 42) **KANE, John ed altri**
IS THE MILITARY UNIONIZATION AN IDEA WHOSE TIME
HAS COME?
U.S. NAVAL INSTITUTE PROCEEDING DIC/1976
- 43) **KELLY, Robert C., Jr.**
MILITARY MANPOWER COSTS AND MANPOWER POLICY:
AN ECONOMIC ASSESSMENT in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, Pagg. 292-305
- 44) **KING, William R.**
THE ALL-VOLUNTEER A.F. AND NATIONAL SERVICE:
ALTERNATIVES FOR NATION in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 272-291
- 45) **KRENDEL, Ezra - SAMOFF, Bernard (eds)**
UNIONIZING THE ARMED FORCES
PENSYLVANIA PRESS, PHILADELPHIA UNIVERSITY 1977

- 46) **LAFITTE, Jean**
LA DEFENSE DES INTERETS MILITAIRES PAR LEUR CHEF:
UN NOUVEAU SERVICE PUBLIC?
REVUE ADMINISTRATIVE 166/1975, pagg. 357-365
- 47) **LANE, Peter B.**
U.S. VOLUNTEER FORCE SUSCEPTIBILITY
TO UNIONIZATION in Military Unions (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 95-105
- 48) **LOCKWOOD, Robert S.**
MILITARY UNIONS: REGULATION OF BARGAINING AND
STRIKES in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 181-202
- 49) **LOHMAR, Ulrich**
WAS BEDEUTET DIE RECHTSSTAATLICHE DEMOKRATIE
FUR DIE BUNDESWEHR?
GESELLSCHAFT-STAAT-ERZIEHUNG 1960
- 50) **MANCINI, Federico**
IL SINDACALISMO MILITARE E LA SINISTRA
POLITICA DEL DIRITTO 1/1976, pagg. 59-70
- 51) **MANDEVILLE, Lucien (a)**
SYNDACALISM AND THE FRENCH MILITARY SYSTEM
ARMED FORCES AND SOCIETY 2/1976, pagg. 539-552
- 52) **MANDEVILLE, Lucien (b)**
LE SYSTEME MILITAIRE FRANCAIS ET LE SYNDICALISME:
REPRESSION, TENTATION ET SOLUTIONS DE SUBSTITUTION
IL MULINO 246/1976, pagg. 554-571
- 53) **MANDEVILLE, Lucien**
IL PROBLEMA DELLA RAPPRESENTANZA COLLETTIVA
POLITICA MILITARE 12/1982
- 54) **MANLEY, Roger T.-MC NICHOLS-YOUNG, Saul**
MILITARY UNIONIZATION: A CONCEPTUAL MODEL FOR
EMPIRICAL RESEARCH in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 106-136
- 55) **MANLEY, T.R.-MC NICHOLS, C.W.-YOUNG, G.C.**
ATTITUDES OF ACTIVE DUTY U.S. AIR FORCE PERSONNEL
TOWARD MILITARY UNIONIZATION
ARMED FORCES AND SOCIETY 3/1977
- 56) **MC-NICHOLS, R.-MANLEY, T.R.-YOUNG, G.C.**
ATTITUDES OF ACTIVE DUTY U.S. AIR FORCE PERSONNEL
TOWARD MILITARY UNIONIZATION
ARMED FORCES AND SOCIETY 3/1977, pagg. 557-574

- 57) **MENNESSIER, Jacques**
LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION MILITAIRE
REVUE DE DEFENSE NATIONALE MAR/1972
- 58) **MINISTERO DELLA DIFESA OLANDESE**
KRIJGSMACHT EN MAATSCHAPPIJ nel rapporto STUURGROEP
MAATSCHAPPELIJKE INVLOEDEN IN DE KRIJGSMACHT
MINISTERO DELLA DIFESA OLANDESE
GRAVENHAGE 1977, pagg. 33
- 59) **MORBIDELLI, Giuseppe**
I TRE ASPETTI DELLA DEMOCRATIZZAZIONE DELLE FORZE
ARMATE
CITTÀ E REGIONE FEB/1976, pagg. 37-48
- 60) **MOREHOUSE, David C.**
LEGAL ASPECTS OF UNIONS IN THE MILITARY
in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 203-216
- 61) **MURA, Sisinnio**
LA RAPPRESENTANZA MILITARE: PARTE E CONTROPARTE
RIVISTA AERONAUTICA 6/1980
- 62) **OLIVIER, F. Th.**
"EEN PROFESSION" in "OPSPRAAK, in DE LITAIRE PROF. in
INTERNT. PERSPECTIEF" - J.S. VAN DER MEULEN (ed.) - DEN
HAAG 1983
- 63) **PERSELAY, Gerald**
THE REALITIES OF MILITARY UNIONS
in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 172-180
- 64) **PILLSBURY, Hobart B., Jr.**
TRENDS IN MILITARY COMPENSATION AND BENFITS
in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 150-171
- 65) **RAYMOND, Bell E., Jr.**
MILITARY UNIONS AND MILITARY EFFECTIVENESS: AUSTRIA
AS A CASE STUDY in MILITARY UNIONS (Artisti Vari)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 74-94
- 66) **RICE, William Jr.**
UNIONIZATION OF THE MILITARY - A FABLE FOR THE
SEVENTIES?
AIR UNIVERSITY REVIEW AGO/1974
- 67) **RIGGERT, Ernst**
GEWERKSCHAFTEN UND VERTEIDIGUNG
WEHRKUNDE 1.2/1960

- 68) **RIONDATO, Silvio**
NUOVO ORDINAMENTO DISCIPLINARE DELLE FORZE
ARMATE
CEDAM, PADOVA 1987
- 69) **RITTAU, Martin**
SOLDAT UND GEWERKSCHAFT
WEHRWISSENSCHAFTLICHE RUNDSCHAU 3/1966
- 70) **SABROSK, Alan-Ned (ed)**
BLUE-COLLAR SOLDIER
FOREIGN POLICY RESEARCH INSTITUTE
PHILADELPHIA 1977
- 71) **SAVI, Ercole**
A PROPOSITO DELLA DEMOCRATIZZAZIONE DELLE FORZE
ARMATE
RIVISTA AERONAUTICA 6/1973
- 72) **SCHOSSLER, Dietmar**
DER ORGANIS. SOLDAT. BERUFSPROBLEM. UND
INTERESSEN.
DES SOLDATEN IN DER ENTFALT. INDUSTRIEGESELLSCHAFT
BONN 1968
- 73) **SCHOSSLER, Dietmar**
DBWV GEGEN OTV: in BUNDESWEHR UND
INDUSTRIEGESEL -
LSCHAFT - FLECKENSTEIN, B. (ed) -
BOPPARD, BONN 1971, pagg. 174 segg
- 74) **SEGAL, David R. - KRAMER, Robert C.**
ATTITUDES TOWARD UNIONS IN THE GROUND COMBAT
FORCES in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 137-149
- 75) **SEGAL, David R. - KRAMER, Robert C.**
ORIENTATIONS TOWARD MILITARY UNIONS AMONG COM-
BAT TROOPS
JOURNAL OF COLLECTIVE NEGOTIATIONS
8/1979, pagg. 309-318
- 76) **SEGAL, David R.**
WORKER DEMOCRACY IN MILITARY ORGANIZATION
in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 28-53
- 77) **SORBARA, Alain**
REGARDS SUR L'INSTITUTION MILITAIRE ITALIENNE
INSTITUTE D'ETUDES POLITIQUES - TOULOUSE -
TOULOUSE 1982

- 78) **STATO MAGGIORE DELLA DIFESA - I REPARTO**
SISTEMI DI RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE MILITARE
PRESSO ALCUNI STATI ESTERI
FASCICOLO INTERNO S.I.D.
- 79) **STEGAGNINI, Bruno**
LE RAPPRESENTANZE MILITARI
LAURUS, FIRENZE 1981
- 80) **SULLIVAN, Daniel**
SOLDIERS IN UNIONS - PROTECTED FIRST AMENDMENT
RIGHT?
LABOR LAW JOURNAL SET/1969, pagg. 581-264
- 81) **TAYLOR, William J., Jr. - ARANGO, Roger J.**
MILITARY EFFECTIVENESS: THE BASIC ISSUES OF MILITARY
UNIONIZATION in MILITARY UNIONS (A.V.)
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1977, pagg. 245-264
- 82) **TAYLOR, William - ARANGO Robert - LOCKWOOD, R.**
MILITARY UNIONS: U.S. TRENDS AND ISSUES
SAGE PUBLICATIONS, BEVERLY HILLS/LONDON 1977
- 83) **TEITLER, Ger (b)**
CONSCRIPT UNION. IN THE DUTCH ARMY in THE MILIT. AND
THE PROBLEM OF LEGITIM. - H. JENKINS, VAN DOORN (ed.) -
SAGE PUBLICATIONS
BEVERLY HILLS/LONDON 1976, pagg. 193-213
- 84) **TEITLER, Ger (a)**
TOEPASSING VAN GEWELD. SOCIOLOGISCHE ESSAYS OVER
GEWELD, VERZET EN MILITAIRE ORGANISATIE
MEPPEL (BOOM) 1972
- 85) **TEITLER, Ger**
THE SUCCESSFUL CASE OF MILITARY UNIONIZATION IN THE
NETHERLANDS
ARMED FORCES AND SOCIETY 2/1976, pagg. 517-528
- 86) **TIZZONI, Carlo**
Rappresentatività di categoria e ruolo negoziale del COCER
Patria, 30-07-89, pagg. 21-25
- 87) **TURPIJN, Ch. F.**
BEROEPSORIENTATIE VAN MILITAIREN. WELZIJN
EN KRIJGSMACHT
DEVENTER 1977
- 88) **VARAS, Augusto**
FUERZAS ARMADAS Y GOBIERNO
MILITAR: CORPORATIVIZACION Y POLITIZACION
CASTRENSE
REVISTA MEXICANA DE SOCIOLOGIA
2/1982, pagg. 397-452

- 89) **WEISS, Klaus**
OFFIZIERSANWARTER KISKUTIEREN DIE NPD. EIN BERICHT
AUS DER BILDUNGSARBEIT VON "ARBEIT UN LEBEN"
GEWERKSCHAFTLICHE MONATSCHEFTE 18/1967
- 90) **WERNER Victor**
LES MILITAIRES DE CARRIERE ET LE DROIT SYNDICAL
PALLAS 4/1964, pagg. 5-10
- 91) **WERNER, Victor**
IL SINDACALISMO NELLE FORZE ARMATE BELGHE
IL MULINO 241/1975, pagg. 775-786
- 92) **WERNER, Victor**
SINDACALISM IN THE BELGIAN ARMED FORCES
ARMED FORCES AND SOCIETY 4/1976, pagg. 477-494
- 93) **WIDEN, Albin**
UNDERBEFALETS HISTORIA
AKTIEBOLAYED-REALTRYCK. STOCKHOLM 1938
- 94) **WILDENMANN, Rudolf (ed)**
SOZIALWISSENSCHAFTLICHES JAHRBUCH FUR POLITIK
MUNCHEN 1969

Collana del «Centro Militare di Studi Strategici»

1. «Il reclutamento in Italia» di Autori vari
2. «Storia del servizio militare in Italia dal 1506 al 1870, Vol. I di Virgilio Ilari
3. dal 1871 al 1918, Vol. II
4. dal 1919 al 1943, Vol. III
5. dal 1943 al 1989, Vol. IV
6. «Soppressione della leva e costituzione di Forze Armate volontarie» di Paolo Bellucci - Areno Gori
- 6a. «Riflessioni sociologiche sul servizio di leva e volontariato» di M. Marotta - S. Labonia
7. «L'importanza militare dello spazio» di Carlo Bongiorno - Stefano Abbà
Giuseppe Maoli - Abelardo Mei
Michele Nones - Stefano Orlando
Franco Pacione - Filippo Stefani
8. «Le idee di "difesa alternativa" ed il ruolo dell'Italia» di Francesco Calogero
Marco De Andreis - Gianluca Devoto
Paolo Farinella
9. «La "policy science" nel controllo degli armamenti» di Pierangelo Isernia - Paolo Bellucci
Luciano Bozzo - Marco Carnovale
Maurizio Coccia - Pierluigi Crescenzi
Carlo Pelanda
10. «Il futuro della dissuasione nucleare in Europa» di Stefano Silvestri
11. «I movimenti pacifisti ed antinucleari in Italia. 1980-1988» di Francesco Battistelli
Pierangelo Isernia - Pierluigi Crescenzi
Antonietta Graziani
Angelo Montebovi - Giulia Ombuen
Serafina Scaparra - Carlo Presciuttini
12. «L'organizzazione della Ricerca e Sviluppo nell'ambito della Difesa» di Paolo Bisogno - Carlo Pelanda
Michele Nones - Sergio Rossi
Vincenzo Oderda

Il Centro Militare di Studi Strategici (CeMiss), costituito con Decreto del Ministro della Difesa, è un organismo interforze che promuove e realizza ricerche su tematiche di natura politico-strategico-militare, avvalendosi anche di esperti e di centri di ricerca esterni con i quali vengono conclusi convenzioni e contratti di ricerca; sviluppa, inoltre, la collaborazione tra le Forze Armate, le Università e i Centri di ricerca italiani e stranieri nonché con altre Amministrazioni ed Enti che svolgono attività di studio nel settore della sicurezza e della difesa; promuove la specializzazione di giovani ricercatori italiani; seleziona gli studi di maggiore interesse, fornendoli alla Rivista Militare che ne cura la pubblicazione. Un Comitato Scientifico, presieduto dal Ministro della Difesa, indirizza le attività del Centro; un Consiglio Direttivo ne definisce i programmi annuali. Direttore è un Generale (o Ammiraglio) di Divisione, assistito da un Comitato Esecutivo.

Quanto contenuto negli studi pubblicati, riflette esclusivamente il pensiero del gruppo di lavoro e non quello del Ministero della Difesa.